

Hadde det ikke vært bedre om alt var regulert i enten arbeidsavtalen, tariffavtaler eller gjennom lovgivning?

STYRINGSRETT

Advokatfullmektig Anniken Aune

- Kan arbeidsgiver bestemme at du skal arbeide overtid i dag?
- Kan arbeidsgiver bestemme seg for å sette deg ned i lønn?
- Kan arbeidsgiver bestemme at du skal flyttes til et annet stasjonssted?
- Kan arbeidsgiver bestemme at du fra i morgen skal kjøre Volvo i stedet for Scania?

Disse er alle spørsmål om rekkevidden av arbeidsgivers styringsrett. For å finne svaret må du først se i arbeidsavtalen din, og deretter i eventuelle tariffavtaler og relevant lovgivning. Dersom ingen av disse inneholder bestemmelser som besvarer spørsmålet, er dette antakeligvis noe arbeidsgiver kan bestemme.

Hva er arbeidsgivers styringsrett?

Arbeidsgivers styringsrett er definert som arbeidsgivers rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet. Litt enklere sagt er det retten arbeidsgiver har til å bestemme over sine ansatte og hvordan arbeidet skal utføres. Det finnes ingen lovbestemmelse som sier nøyaktig hva arbeidsgivers styringsrett er og hvordan den skal utøves. I stedet finnes det lovbestemmelser som sier noe om hva arbeidsgiver *ikke* kan gjøre. Det er nemlig slik at arbeidsgivers styringsrett begrenses av arbeidsavtalen, tariffavtaler og gjeldende lover, som for eksempel arbeidsmiljøloven og ferieloven. Det som ikke er bestemt noe annet sted, kan som hovedregel arbeidsgiver bestemme i kraft av styringsretten.

Så lenge arbeidsgiver ikke bryter med lover, tariffavtaler eller arbeidsavtalen, kan arbeidsgiver altså ta avgjørelser om arbeidsforholdet til sine ansatte, om nødvendig mot arbeidstakers vilje.

Nå høres det kanskje ut som om arbeidsgiver kan bestemme veldig mye, uten at arbeidstaker selv ønsker det. Dette stemmer ikke. Det er viktig å huske på at vi i Norge har en omfattende arbeidsmiljølov, som beskytter arbeidstaker og legger store begrensninger på hva arbeidsgiver kan bestemme. I tillegg er også veldig mange bedrifter bundet av tariffavtaler som legger ytterligere begrensninger på arbeidsgiver. De aller viktigste sidene av arbeidsforholdet er ofte også regulert i arbeidsavtalen. Det som er bestemt i arbeidsavtalen kan ikke uten videre endres uten en ny arbeidsavtale.

Hvorfor har arbeidsgiver en styringsrett?

Hadde det ikke vært bedre om alt var regulert i enten arbeidsavtalen, tariffavtaler eller gjennom lovgivning?

Ettersom arbeidsforhold vanligvis er langvarige, vil det ikke være mulig å forutse alt som kan oppstå i bedriften og alle avgjørelser som må tas før inngåelsen av arbeidsforholdet. Arbeidsgiver vil ha behov for å ta en del løpende avgjørelser underveis i arbeidsforholdet som også berører de enkelte ansatte.

I tillegg er det slik at mange lovbestemmelser angir visse rammer som arbeidsgiver må holde seg innenfor, men fortsatt overlater en visst rom for arbeidsgiver til å bestemme. For eksempel gjelder dette bestemmelser om tiden for ferieavvikling i ferieloven og

bestemmelser om arbeidstid og overtid i arbeidsmiljøloven.

Hva kan arbeidsgiver bestemme?

For å svare på spørsmålene jeg stilte innledningsvis er det slik at overtid reguleres i arbeidsmiljøloven og tariffavtaler, og kan pålegges ved behov. Lønnen skal være bestemt i arbeidsavtalen eller i tariffavtale.

Arbeidsgiver kan altså ikke sette deg ned i lønn mot din vilje. Stasjoneringsssted vil ofte være bestemt i arbeidsavtalen. I noen arbeidsavtaler står det at «stasjoneringsssted er for tiden ...». Hvis arbeidsavtalen inneholder et slikt forbehold, kan arbeidsgiver endre stasjoneringsssted ved behov. Med mindre du har en bestemmelse i arbeidsavtalen din om hvilken lastebil du skal kjøre, kan arbeidsgiver bestemme at du i morgen må kjøre Volvo i stedet for Scania. Dette er naturligvis ikke noe som er regulert i verken arbeidsmiljøloven eller tariffavtaler.

Hva gjør du dersom du er uenig i en avgjørelse arbeidsgiver tar?

Dersom det skulle vise seg at avgjørelsen ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett, vil det innebære ordrenekt å ikke gjøre som arbeidsgiver har pålagt deg. Du bør derfor innrette deg etter arbeidsgivers avgjørelse, men si fra om at du er uenig i avgjørelsen. Deretter bør du undersøke arbeidsavtalen din og kontakte tillitsvalgt.

Noen ganger vil det vise seg at avgjørelsen ligger utenfor arbeidsgivers styringsrett. I slike tilfeller kan ikke arbeidsgiver gjennomføre endringen uten å si opp nåværende arbeidsavtale og samtidig tilby en ny arbeidsavtale som innebærer de aktuelle endringene. Dette kaller vi en endringsoppsigelse. For endringsoppsigelser gjelder de samme reglene som for vanlige oppsigelser.

Andre ganger vil man kunne komme frem til at endringen er innenfor styringsretten. Likevel vil man ved dialog og litt godvilje fra begge parter kunne komme frem til en løsning som både arbeidsgiver og arbeidstaker kan akseptere. Her vil tillitsvalgt kunne være til god hjelp.