

Endring av arbeidsoppgaver: Det er ikke fritt frem for arbeidsgiver



Mange arbeidsgivere tror at de, uten arbeidstakers samtykke, kan gjøre betydelige endringer i arbeidstakers arbeidsoppgaver, arbeidstid, arbeidssted, lønn og pensjon. Dette kan koste arbeidsgiver dyrt. I denne artikkelen beskrives et eksempel fra virkelighetens verden hvor en arbeidsgiver ikke likte at en eldre ansatt tok initiativ til å etablere et tillitsmannsapparat i bedriften og straffet vedkommende ved å endre arbeidsoppgavene. I Agder lagmannsrett ble arbeidsgiver dømt til å betale den ansatte 2.750.000 kroner i erstatning med tillegg av 590.000 kroner i sakskostnader.

Kjent problemstilling

VI OVER 60 har flere ganger skrevet om arbeidsgivers styringsrett, senest i 2021 da vi skrev om en journalist i NRK som ikke likte at hun ble fratatt en profilert programlederstilling på TV og i stedet satt til å gjøre andre arbeidsoppgaver utenfor offentlighetens lys. Den ansatte anførte at endringene var så store at de var utenfor arbeidsgivers endringskompetanse. NRK, på sin side, hevdet at vedkommende var ansatt som «journalist» og dermed ikke hadde rett på programlederspesifikke oppgaver.

Saken ble forlikt før domsavsigelse, men mye tilsier at endringene lå innenfor NRKs styringsrett og at en dom ville gått i den ansattes disfavør.

Noen ganger foretar imidlertid arbeidsgiver så store endringer i arbeidsforholdet at dette må anses for å ligge utenfor arbeidsgivers styringsrett. I slike tilfeller må partene enten være enige om endringene eller så må arbeidsgiver innkalle til drøftingsmøte for deretter å gi en oppsigelse kombinert med tilbud om ny stilling med de nye

oppgavene og eventuelt på endrede vilkår. En slik «endringsoppsigelse» må uansett være saklig og formriktig og kan bestrides. I denne artikkelen skal vi se nærmere på et eksempel hvor arbeidsgiver handlet overilt og kritikkverdig.

Sakens faktum

Gunnar Johnsen (64 år) ble ansatt i Hella Maskin i Telemark i 2016. I desember 2020 inviterte Johnsen og en kollega de øvrige kollegaene til et møte for å diskutere en tillitsmannsordning. Det ble imidlertid ikke avholdt noe møte. I stedet ble Johnsen samme dag innkalt til møte med ledelsen og gitt en skriftlig advarsel som var begrunnet i samarbeidsproblemer. Det hører med til historien at partene en måned tidligere hadde avholdt en medarbeidersamtale uten at det i denne var nevnt noe om eventuelle problemer.

Dagen etter fikk Johnsen ny stillingsinstruks, hvor han blant annet ble fratatt alle eksisterende oppgaver og gitt en ny oppgave relatert til salg mot bygg. Han ble samtidig pålagt daglig rapportering og bedt om å ikke blande seg inn i kollegaers oppgaver eller forstyrre dem i arbeidstiden.

Johnsen bestred advarselen og ble deretter sykmeldt og har siden ikke vært i arbeid.

Det ble avtalt et møte like før jul 2020. Dette ble imidlertid avlyst av arbeidsgiver da Johnsen, uten å varsle på forhånd, medbrakte advokat.

Våren 2021 ble det tatt ut stevning mot arbeidsgiver. Advokat Frank G. Tveit fra advokatfirmaet Wexels i Skien tok saken og anførte at endringene i arbeidsoppgavene var så vesentlige at det i realiteten forelå en usaklig og formuriktig «endringsoppsigelse».

Johnsen vant fram både i tingrett og lagmannsrett og det ble lagt vekt på at arbeidsgivers

– Jeg vil oppfordre alle arbeidstakere som blir utsatt for noe lignende som meg, om ikke å gi seg. Skaff kompetent bistand fra fagforening eller advokat og stå på! Gunnar Johnsen

opptreden hadde «avskjedslignende karakter» som bar preg av hastverk og uforsvarlig saksbehandling. Lagmannsretten fremhevet at den nye arbeidsinstruksen var ment å skulle isolere Johnsen fra sine arbeidskollegaer og fremsto som en straff for hans initiativ for å etablere en tillitsmannsordning i bedriften. Da Johnsen er 65 år og har blitt sykmeldt grunnet arbeidsgivers opptreden, kom lagmannsretten til at Johnsen hadde krav på å få dekket både påløpt og framtidig økonomisk tap fram til fylte 67 år. Selv om alle arbeidstakere i slike saker har en tapsbegrensningsplikt og plikter å søke å begrense arbeidsgivers økonomiske tap, kom lagmannsretten til at Johnsens alder og helse tilsa at Johnsen ikke var i stand til å skaffe eller ha annet arbeid med tilsvarende arbeidsinntekt et annet sted.

Arbeidsgiver ble derved dømt til å betale 2.750.000 kroner, hvorav 100.000 kroner ble ansett som oppreisning for den belastning Johnsen var påført.

Hva kan man lære av saken?

Tidene endrer seg og mange virksomheter møter hard konkurranse, ny teknologi og nye krav fra myndighetene. Dette gir seg utslag i stadig større krav til effektivitet og organisering, hvor virksomheten må kunne oppføre mest mulig fleksibelt overfor sine ansatte for å sikre sin videre eksistens. I tillegg varer et ansettelsesforhold ofte gjennom flere tiår og de oppgavene man i sin tid

ble ansatt for å utføre kan være vesentlig annerledes enn dagens behov.

På den annen side har ansatte et sterkt oppsigelsesvern og behov for trygghet og forutberegnelighet, samtidig som den ansattes helse og velferd skal ivaretas og alle vesentlige endringer skal være saklig begrunnet.

Det rettslige utgangspunkt

Alle ansatte skal ha en skriftlig ansettelsesavtale som gir uttrykk for et gjensidig avtaleforhold. Innholdet i arbeidsoppgavene fremgår ofte av en stillingsbeskrivelse/-instruks. De ansatte skal stille sin arbeidskraft tilgjengelig i henhold til avtalen og stillingsbeskrivelsen, mens arbeidsgiver plikter å betale lønn og andre avtalte ytelser. Dette innebærer at vesentlige endringer i avtalen normalt krever et samtykke fra den ansattes side.

Imidlertid vil det være svært tungvint og lite fleksibelt om enhver endring skulle kreve samtykke fra de ansattes side og det er derfor i norsk rett akseptert at arbeidsgiver i en viss grad har anledning til fortløpende å instruere og endre innholdet i den ansattes arbeidsforhold. Dette i kraft av det vi kaller «arbeidsgivers styringsrett». Innenfor rammen av det arbeidsforholdet som er inngått, har arbeidsgiveren rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet. Begrensninger i styringsretten kan imidlertid følge av lov, tariffavtaler eller individuelle arbeidsavtaler.



ERIK RÅD HERLOFSEN

Advokat med arbeidsrett som sitt spesialfelt. Var medlem av Statens seniorråd fra 2004–2017 og har deltatt i flere debatter om aldersdiskriminering.

Samtidig er det slik at ikke enhver ansettelsesavtale begrenser styringsretten. Dersom ikke arbeidsgiver har gitt særskilt avkall på styringsretten, kan arbeidsgiver i kraft av styringsretten innenfor de rammer som følger av lovgivning og tariffavtale, endre avtalebestemmelser som ikke særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet. Grensene for styringsretten vil blant annet bero på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen.

I tillegg har Høyesterett uttalt at utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen og at det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig eller basert på utenforliggende hensyn. Ved tvil, og i de sakene endringene må antas å medføre konflikt, bør arbeidsgiver innkalle til et drøftelsesmøte og vurdere å gi en oppsigelse i den eksisterende stillingen, kombinert med tilbud om den nye stillingen.

Endringer i arbeidsoppgaver

Et ansettelsesforhold kan vare i flere tiår og det er derfor unaturlig at man allerede ved ansettelsen skal regulere arbeidets innhold særlig uttømmende. Det er derfor ved slike endringer at arbeidsgivers styringsrett går lengst.

Det hender at arbeidsgiver fratar den ansatte enkelte arbeidsoppgaver og det vil arbeidsgiver normalt kunne gjøre, med mindre noe annet følger av ansettelsesavtalen eller av en tariffavtale. En sekretær kan for eksempel ikke insistere på fortsatt å benytte skrivemaskin, når virksomheten har gått over til data. Dersom man imidlertid er ansatt som bussjåfør, kan ikke arbeidsgiver frata den ansatte sjåføringsoppgavene og i stedet sette vedkommende til å vaske busser. Man kan heller ikke som i Johnsens sak, foreta vesentlige endringer basert på utenforliggende hensyn.

Det må derfor alltid foretas en konkret vurdering hvor partenes ulike ønsker og behov må veies opp mot hverandre.

Endringer i arbeidssted

En arbeidsgiver vil i noen tilfeller ha behov for å flytte en ansatt til en annen del av landet eller til en annen avdeling. Spørsmålet blir igjen om den ansatte må akseptere dette.

Mange ansettelsesavtaler har i avtalen angitt en geografisk begrensning, for eksempel at arbeidsstedet er i Oslo, mens andre avtaler angir at arbeidsstedet kan endres. Dersom det i ansettelsesavtalen er avtalt at arbeidsstedet er Oslo, kan ikke arbeidsgiver ensidig flytte den ansatte til Tromsø. Dette kan likevel stilles seg annerledes ved en flytting av hele virksomheten. For eksempel måtte ansatte ved Fornebu flyplass i sin tid akseptere nytt arbeidssted på Gardermoen når Fornebu flyplass ble nedlagt.

Også midlertidige forflytninger til ulike avdelinger eller utsalgssteder innen samme geografiske område, må den ansatte normalt finne seg i. Varige forflytninger krever

imidlertid en særskilt vurdering hvor man må se på om reisetid, reisekostnader eller andre endringer, tilsier at arbeidsgiver ensidig kan endre arbeidsstedet.

Endringer i arbeidstid

Av og til vil arbeidsgiver ha behov for å endre arbeidstiden, enten i omfang eller plassering. Normalt kan ikke arbeidsgiver øke arbeidstiden i omfang og heller ikke redusere denne uten kompensasjon.

Derimot må arbeidsgiver ensidig kunne endre plasseringen av arbeidstiden, særlig ved skift- og turnusarbeid, med mindre tariffavtaler tilsier en annen fremgangsmåte.

I andre tilfeller vil det måtte vurderes om hvor betydelig endringen er og om begrunnelsen for denne er tilstrekkelig. Dersom arbeidstiden har vært fra kl. 07:00 – 15:30, må arbeidsgiver ensidig kunne endre denne til kl. 08:00 – 16:30. Dette stiller seg imidlertid annerledes om arbeidsgiver ønsker å endre arbeidstiden til for eksempel kl. 15:00 – 22:30 eller endre en avtale om nattarbeid til dagarbeid.

Endringer i lønn, pensjon eller andre goder

Det som ofte medfører konflikt, er når arbeidsgiver ensidig ønsker å foreta endringer i ansattegoder som ofte oppfattes som en del av ansettelsesbetingelsene. Dette kan for eksempel være endringer i bilordninger, bonusordninger, sykkelønsordninger eller rett og slett ved salg av en firmahytte. Spørsmålet blir ofte om de ansatte må finne seg i dette.

Arbeidsgiver kan ikke ensidig bestemme lønnsnedgang, eller bestemme at den ansatte skal gå fra fast lønn til provisjonslønn. Når det imidlertid gjelder langsiktige ordninger, som pensjon, har Høyesterett flere ganger akseptert at arbeidsgiver har adgang til for eksempel å endre en ytelsespensjonsordning til en innskuddspensjonsordning. I forhold til administrative ordninger, som tilgang til firmahytte og treningsrom, har arbeidsgiver normalt en vid endringsadgang.

Fakta: Agder lagmannsrett 22-090619ASD-ALAG

EN BEST MULIG AVSLUTNING

Arbeidsgiver har behov for fleksibilitet i virksomheten, herunder å kunne utnytte arbeidskraften best mulig. På den annen side er det viktig at den ansatte gis anledning til å si sin mening om endringen i forkant. Dersom endringen oppleves som svært inngripende, bør arbeidsgiver vurdere andre løsninger. Dette gjelder særlig ved slutten av en lang karriere, hvor arbeidsgiver bør se hen til den ansattes innsats over lang tid og derved bidra til at de siste årene blir best mulig slik at den ansatte etter overgang til pensjonisttilværelsen forblir virksomhetens beste ambassadør.