



Det juridiske fakultet

## **Rekkevidden av arbeidsgivers styringsrett overfor ledende ansatte som fortsetter i stillingen i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-11**

Hvilke endringer kan arbeidsgiver ensidig gjennomføre overfor ledende ansatte som fortsetter i stilling under forhandling og tvist om oppsigelse?

Kristin Tandy

Liten masteroppgave i rettsvitenskap desember 2019 (JUR-3902)



# Innholdsfortegnelse

<b>1 Innledning</b> .....	1
1.1 Problemstilling og aktualitet.....	1
1.2 Begrepsavklaringer .....	1
1.2.1 Arbeidstaker og arbeidsgiver .....	1
1.2.2 Arbeidsforhold og arbeidsavtale .....	2
1.2.3 Styringsrett .....	3
1.3 Omfang og avgrensninger .....	3
1.4 Metodespørsmål.....	4
1.4.1 Generelle bemerkninger .....	4
1.4.2 Den rettskildemessige verdien av underrettspraksis .....	5
1.5 Veien videre.....	7
<b>2 Arbeidsgivers styringsrett</b> .....	8
2.1 Innledende om styringsretten.....	8
2.2 Hensyn .....	9
2.3 Styringsrettens rekkevidde .....	10
2.3.1 Begrensninger i styringsretten.....	10
2.3.2 Særlig om begrensninger i det individuelle arbeidsforholdet .....	11
2.3.3 Arbeidsavtalens evne til å regulere arbeidsgivers endringsadgang.....	11
2.4 Styringsretten overfor ledende ansatte .....	13
<b>3 Arbeidsmiljøloven § 15-11</b> .....	15
3.1 Hovedregelen om arbeidstakers rett til å fortsette i stillingen .....	15
3.2 Unntak .....	16
3.3 Historikk og legislative hensyn .....	16
3.4 Arbeidsgivers adgang til å kreve fratreden .....	18
3.5 I hvilken grad regulerer arbeidsmiljøloven § 15-11 arbeidsgivers styringsrett? .....	19

<b>4</b>	<b>Rekkevidden av arbeidsgivers styringsrett overfor ledende ansatte som fortsetter i stillingen i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-11</b> .....	<b>21</b>
4.1	Innledning .....	21
4.2	Arbeidsgivers endringsbehov i fortsettelsessituasjonen .....	22
4.3	Forholdet mellom arbeidsgivers endringsbehov i fortsettelsessituasjonen og de hensyn som begrunner hovedregelen i arbeidsmiljøloven § 15-11 .....	23
4.4	Arbeidstakers lojalitetsplikt .....	23
4.5	Analyse av relevant rettspraksis .....	24
4.5.1	Innledende om analysen .....	24
4.5.2	HR-2018-2047-U .....	25
4.5.3	NAD-1988-556 (Gulating).....	26
4.5.4	Rt. 2009 s. 1183 (Investeringsrådgiver) .....	27
4.5.5	RG-2010-488 (Borgarting).....	28
4.5.6	Resultat.....	30
4.6	Når utvides arbeidsgivers styringsrett overfor ledende ansatte som fortsetter i stillingen under forhandling og tvist om oppsigelse?.....	31
4.6.1	En urimelighetsvurdering etter modellen for rettens kjennelse om fratreden ....	31
4.6.2	Terskelen for at det er urimelig at en ledende ansatt beholder sine arbeidsoppgaver eller sitt ansvarsområde uforandret.....	33
4.7	Typetilfeller .....	34
4.7.1	Innledning.....	34
4.7.2	Kan arbeidsgiver frata ledende ansatte personalansvar i fortsettelsessituasjonen?	35
4.7.3	Kan arbeidsgiver frata ledende ansatte tilganger til elektroniske systemer i fortsettelsessituasjonen? .....	39
4.7.4	Kan arbeidsgiver frata ledende ansatte adgangen til å representere virksomheten utad i fortsettelsessituasjonen? .....	42
4.8	Arbeidsgivers adgang til å frata daglig leder den lovfestede representasjonsmyndigheten i fortsettelsessituasjonen .....	44

4.8.1	Innledende om særtrekk ved daglig leders rettsstilling .....	44
4.8.2	Vurdering .....	45
<b>5</b>	<b>Avslutning</b> .....	<b>48</b>
5.1	De lege ferenda-betraktninger .....	48

# 1 Innledning

## 1.1 Problemstilling og aktualitet

Hovedproblemstillingen i denne oppgaven er hvilke endringer arbeidsgiver ensidig kan gjennomføre overfor ledende ansatte som fortsetter i stillingen under forhandling og tvist om oppsigelse i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-11.<sup>1</sup> Formålet med oppgaven er å trekke opp de nærmere grensene for arbeidsgivers styringsrett i et slikt tilfelle, herunder vurdere om endringskompetansen er utvidet i fortsettelsessituasjonen sammenlignet med under det ordinære arbeidsforholdet.

Arbeidsmiljøloven § 15-11 innebærer en rett for arbeidstaker til å fortsette i stillingen frem til oppsigelsessaken er rettskraftig avgjort. Det tar ofte tid før en oppsigelsessak kommer opp for domstolen, og det kan ta desto lenger tid før en anket sak blir behandlet i lagmannsretten. Fortsettelsessituasjonen kan derfor ofte bli langvarig. Arbeidsgiver må i denne perioden forholde seg til en arbeidstaker det er fattet beslutning om at ikke lenger er ønsket, eller det ikke lenger er behov for i virksomheten. Det kan by på utfordringer at en ledende ansatt fortsetter i stillingen når vedkommende etter oppsigelsen kanskje ikke har den samme motivasjonen for arbeidet, eller ikke har virksomhetens interesser som første prioritet. Særlig overfor ledende ansatte er det derfor interessant å se nærmere på hvor grensene for arbeidsgivers styringsrett går i fortsettelsessituasjonen.

## 1.2 Begrepsavklaringer

### 1.2.1 Arbeidstaker og arbeidsgiver

Arbeidstakerbegrepet er definert i arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd som "enhver som utfører arbeid i en annens tjeneste". Tilsvarende definisjoner finnes i øvrig vernelovgivning.<sup>2</sup> Begrepet er utviklet over tid og det fremgår av forarbeidene at hvorvidt noen er arbeidstaker

---

<sup>1</sup> Lov 17.juni 2005 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

<sup>2</sup> Se bl.a. lov 29.april 1988 om ferie (ferieloven) § 2 nr. 1, lov 27.januar 2012 om arbeidstvister (arbeidstvistloven) § 1 bokstav a og lov 4.juni 1993 om allmenngjøring av tariffavtaler (allmenngjøringsloven) § 2 nr. 1.

eller ikke beror på en skjønnsmessig helhetsvurdering hvor de reelle underliggende forholdene er avgjørende.<sup>3</sup> For denne helhetsvurderingen gir forarbeidene en liste på syv kriterier som taler for at det foreligger et arbeidstakerforhold.<sup>4</sup> Høyesterett har imidlertid lagt til grunn at begrepet skal gis en vid tolkning, og at listen i forarbeidene ikke er mer enn veiledende.<sup>5</sup> Andre momenter vil derfor også kunne spille inn i vurderingen. Begrepet er vidtrekkende ved at det omfatter arbeidstakere på alle nivåer, herunder i utgangspunktet også daglig leder.<sup>6</sup> Kategorier som ikke regnes som arbeidstakere er blant annet selvstendig oppdragstakere og personer med tillitsverv.<sup>7</sup>

Poenget for masteroppgaven er at arbeidsmiljøloven i henhold til § 1-2 første ledd gjelder for "virksomhet som sysselsetter arbeidstaker, med mindre annet er uttrykkelig fastsatt i loven." Utgangspunktet er derfor at arbeidstakerbegrepet er avgjørende for om den enkelte er vernet av arbeidsmiljølovens regler, herunder § 15-11 om retten til å fortsette i stillingen. I denne oppgaven vil det noen steder bli brukt "ansatt" istedenfor "arbeidstaker", men jeg tillegger begrepene den samme betydningen.

Arbeidsgiverbegrepet er definert i arbeidsmiljøloven § 1-8 andre ledd som "enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste." Definisjonene i § 1-8 første og andre ledd fremstår som begrepspar, og gir uttrykk for underordningsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Kjernen i arbeidsgiverbegrepet er posisjonen som arbeidsavtalens presumptive sterke part.

## 1.2.2 Arbeidsforhold og arbeidsavtale

Arbeidsforholdet er det rettslige forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette blir etablert ved den individuelle arbeidsavtalen. Ved siden av lovgivning og tariffavtale er arbeidsavtalen en sentral reguleringsform på arbeidsrettens område. Arbeidsavtalen inneholder en rettslig normering av arbeidsforholdet. For vurderingen av om det er inngått en

---

<sup>3</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 74.

<sup>4</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73.

<sup>5</sup> Se f.eks. Rt. 2013 s. 342, Rt. 2013 s. 354 med hevnsining til Rt. 1984 s. 1044, og HR-2016-1366-A.

<sup>6</sup> Se nærmere i Therese Smith Ulseth, *Daglig leders stillingsvern*, Oslo 2006 s. 89 om at daglig leder som hovedregel er arbeidstaker.

<sup>7</sup> Alexander Næss Skjønberg, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, 2.utgave, Oslo 2017 s. 51 og 55.

gyldig arbeidsavtale må alminnelige avtalerettslige regler tas i bruk. Et særtrekk ved arbeidsavtalen er at arbeidstakeren normalt er økonomisk avhengig som lønnsmottaker og står i et organisatorisk avhengighetsforhold som innebærer underordning i forhold til arbeidsgiver.<sup>8</sup>

Arbeidsmiljøloven § 14-5 stiller krav til at arbeidsavtalen må nedfelles skriftlig. Dette er imidlertid ikke en gyldighetsbestemmelse. Det kan med andre ord foreligge et arbeidsforhold og en individuell arbeidsavtale uten at det er inngått en skriftlig kontrakt.

### **1.2.3 Styringsrett**

Styringsretten er en ulovfestet kompetansenorm som gir arbeidsgiver adgang til ensidig å treffe beslutninger om arbeidsforholdet. Arbeidsgivers styringsrett er en viktig forutsetning for arbeidsforholdet, men begrenses av lovgivning, tariffavtale og den individuelle arbeidsavtalen. Det nærmere innholdet av, og grensene for, styringsretten gjennomgås i oppgavens kapittel 3.

## **1.3 Omfang og avgrensninger**

Oppgaven avgrenses til å behandle arbeidsgivers styringsrett i fortsettelsessituasjonen overfor ledende ansatte. Med ledende ansatte menes arbeidstakere som utfører arbeid av ledende art, gjerne i stillinger der arbeidsplikten er knyttet til representasjon av virksomheten, personalansvar eller overordnede administrative oppgaver. Hvem som er ledende ansatte vil kunne avhenge av virksomhetens størrelse. I et selskap med tretti ansatte vil det for eksempel være de fire ansatte som rapporterer direkte til administrerende direktør, samt administrerende direktør selv, som faller inn under kategorien. I et selskap med flere tusen ansatte vil derimot kretsen av ledende ansatte være større, slik at, for eksempel, samtlige avdelingsledere omfattes.

---

<sup>8</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73



Det må skilles mellom oppgavens definisjon av ledende ansatte og begrepet "virksomhetens øverste leder" i arbeidsmiljøloven. Som hovedregel vil det bare være én person i virksomheten som er den øverste lederen. Vedkommende har gjerne tittel daglig leder eller administrerende direktør, og omtales heretter som daglig leder. Arbeidsmiljøloven oppstiller særlige regler for daglig leder. Relevant for oppgaven er bestemmelsen i § 15-16 om adgangen til gjennom skriftlig avtale, å frasi seg stillingsvernet mot etterlønn ved opphør av arbeidsforholdet. Stillingsvernet fraskrives typisk i arbeidsavtalen i forbindelse med tiltredelse. Retten til å fortsette i stillingen etter § 15-11 innebærer en utvidelse og effektivisering av stillingsvernet, men når stillingsvernet er fraskrevet, er det en naturlig konsekvens at daglig leder ikke har en slik rett. Arbeidsmiljøloven § 15-11 gjelder derfor ikke for daglig leder som har fraskrevet seg stillingsvernet. Oppgavens drøftelse av adgangen til å gjennomføre endringer overfor ledende ansatte som fortsetter i stilling, omfatter derfor bare daglig leder som ikke har fraskrevet seg stillingsvernet.

## **1.4 Metodespørsmål**

### **1.4.1 Generelle bemerkninger**

Opgavens sentrale rettsfigurer er retten til å fortsette i stillingen etter arbeidsmiljøloven § 15-11 og arbeidsgivers styringsrett. Arbeidsmiljøloven § 15-11 videreførte det som var gjeldende rett under den tidligere arbeidsmiljøloven av 1977.<sup>9</sup> Ved fremstilling og tolkning av bestemmelsen vil det derfor bli henvist til forarbeider og rettspraksis under både dagens arbeidsmiljølov, og arbeidsmiljøloven av 1977.

Arbeidsgivers styringsrett er en ulovfestet kompetansenorm. Lovgiver vurderte i forkant av vedtakelsen av dagens arbeidsmiljølov å lovfeste styringsrettens innhold og rekkevidde, men fant at dette ikke var hensiktsmessig.<sup>10</sup> Rettskildematerialet består, først og fremst, av rettspraksis, juridisk litteratur og reelle hensyn. Videre er lovgivning, eventuell tariffavtale og særlig den individuelle arbeidsavtalen sentrale kilder for å kartlegge begrensningene i arbeidsgivers styringsrett i det enkelte tilfelle.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Lov 4.februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. § 61 nr. 4 (opphøvet).

<sup>10</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 250.

<sup>11</sup> Nærmere om begrensninger i styringsretten under oppgavens punkt 2.3.

Den metodiske utfordringen i oppgaven er å plassere arbeidsgivers styringsrett inn i fortsettelsessituasjonen etter arbeidsmiljøloven § 15-11. Dette er bakgrunnen for at oppgavens hoveddel er bygd opp med en rettsdogmatisk fremstilling av rettsfigurene, før analysen i kapittel 4. I analysekapittelet er formålet å se rettsfigurene i sammenheng, og på det grunnlag undersøke oppgavens hovedproblemstilling.

Bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 15-11 er særnorsk, og så vidt meg bekjent foreligger det ikke internasjonale kilder som er egnet til å belyse oppgavens hovedproblemstilling. Det opereres imidlertid med en lignende rett til å fortsette i stillingen i svensk rett, men oppgaven avgrenses mot å behandle det nærmere innholdet i denne regelen.<sup>12</sup>

Da jeg i oppgaven vil henvide til underrettspraksis, knyttes det i det følgende noen bemerkninger til den rettskildemessige verdien av slike kilder.

#### **1.4.2 Den rettskildemessige verdien av underrettspraksis**

Det følger av Grunnloven § 88 at Høyesterett dømmer i siste instans.<sup>13</sup> Avgjørelser fra Høyesterett har prejudikatsverdi og er en alminnelig anerkjent rettskildefaktor.<sup>14</sup> Det er imidlertid uenigheter i rettslitteraturen om hvilken rettskildemessig vekt underrettspraksis har som rettskildefaktor. Med underrettspraksis menes avgjørelser fra første og andre instans, det vil si tingretter og lagmannsretter.

På den ene siden skriver Fleischer at underrettsdommer ikke kan tillegges noe selvstendig argumentasjonsverdi som rettskildefaktor.<sup>15</sup> Andenæs anerkjenner at enkelte avgjørelser kan ha betydelig argumentasjonsverdi, men er enig med Fleischer i at avgjørelser fra underdomstoler har liten selvstendig rettskildeværdi for overordnede og sideordnede domstoler.<sup>16</sup>

---

<sup>12</sup> Lag (1982:80) om anställningsskydd (Anställningsskyddslagen, LAS) § 34 andre ledd.

<sup>13</sup> Lov 17.mai 1814 Kongeriket Norges grunnlov (Grunnloven).

<sup>14</sup> Alf Petter Høgberg og Jørn Øyrehagen Sunde, *Juridisk metode og tenkemåte*, 2.utgave, Oslo 2019 s. 91.

<sup>15</sup> Carl August Fleischer, *Rettskilde og juridisk metode*, Oslo 1998 s. 192.

<sup>16</sup> Mads Henry Andenæs, *Rettskildelære*, 2.utgave, Oslo 2009 s. 96-98.

Skoghøy karakteriserer derimot underrettenes avgjørelser som sekundære rettskilder.<sup>17</sup> Sekundære rettskilder er avledet av og bygger på primære rettskilder, og er ikke rettsnormerende i seg selv. Den normerende kraften ligger i kildenes eller argumentasjonenes overbevisningsverdi. I samme retning trekker Nygaard som skriver at underrettspraksis i utgangspunktet må regnes som rettslitteratur, og kan fungere som bidrag til regeldanning eller presisering av retts situasjonen for det konkrete rettsspørsmålet.<sup>18</sup> Lengst i å tillegge underrettspraksis rettskildemessig vekt går nok Boe som hevder at fast og langvarig rettspraksis fra underrettene kan "[..] være et argument ved lovtolkning som en rettsanvender ikke bør kimse av."<sup>19</sup>

Skepsisen mot å tillegge avgjørelser fra tingretten og lagmannsretten rettskildemessig vekt må for det første ses i sammenheng med den manglende tilgangen på dommer. Det er langt ifra alle avgjørelser fra første og andre instans som er tilgjengelige for offentligheten. Videre er antallet dommer så stort at det til tross for tilgang, er utfordrende å få oversikt over materialet. Et ytterligere argument som trekker i samme retning er at avgjørelser fra tingretter eller lagmannsretter ofte bygger på et mindre grundig forarbeid fra partene enn hva som er tilfellet for høyesterettsdommer.

På den annen side vil det være lite forutberegnelig om avgjørelser fra de underordnede domstolene overhodet ikke skal kunne tas til inntekt for hva som er gjeldende rett. Det kan argumenteres for at å tillegge underrettspraksis en viss rettskildemessig vekt er i samsvar med prinsippet om at like saker skal behandles likt.

Høyesterett viser undertiden til praksis fra underordnede domstoler.<sup>20</sup> Hvilken vekt Høyesterett tillegger slike kilder fremkommer imidlertid sjelden av premissene. Denne oppgaven bygger på det klare utgangspunktet at underrettspraksis ikke har prejudikatsverdi på samme måte som avgjørelser avsagt av Høyesterett. Avgjørelser avsagt i underdistansene vil bli brukt som støttemomenter i drøftelsene, og til å illustrere det som ser ut til å være gjeldende rett der lignende typetilfeller ikke har vært prøvd for Høyesterett. Ved bruk av

---

<sup>17</sup> Jens Edvin A. Skoghøy, *Rett og rettsanvendelse*, Oslo 2018 s. 44.

<sup>18</sup> Nils Nygaard, *Rettsgrunnlag og standpunkt*, 2. utgave, Bergen 2004 s. 210-211 og 326.

<sup>19</sup> Erik Magnus Boe, *Grunnleggende juridisk metode – En introduksjon til rett og retts tenkning*, 3. utgave, Oslo 2012 s. 143.

<sup>20</sup> Se f.eks. Rt. 1963 s. 109 (s. 110-111) og Rt. 2009 s. 1183 (ankeutvalget) (avsnitt 27).

underrettspraksis vil det bli lagt vekt på dommenes alder og hvorvidt de er avsagt under dissens.

## **1.5 Veien videre**

Jeg har funnet det hensiktsmessig å dele oppgavens hoveddel inn i fire kapitler. Kapittel 2 og 3 gir en rettsdogmatisk fremstilling av oppgavens sentrale rettsfigurer; arbeidsgivers styringsrett og arbeidsmiljøloven § 15-11. I kapittel 4 foretas en analyse av oppgavens hovedproblemstilling. Avslutningsvis gis en kort oppsummering med konklusjon, samt noen de lege ferenda-betraktninger i kapittel 5.

## 2 Arbeidsgivers styringsrett

### 2.1 Innledende om styringsretten

Arbeidsgivers styringsrett er en ulovfestet kompetansenorm som gir arbeidsgiver adgang til ensidig å treffe beslutninger om arbeidsforholdet overfor arbeidstaker. Andersen definerte i 1967 styringsretten som arbeidsgivers rett til "å organisere, lede og fordele arbeidet, og til å ansette og si opp arbeidstakere".<sup>21</sup> En lignende formulering ble benyttet av Høyesterett i dom inntatt i Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk), der førstvoterende la til grunn at styringsretten er arbeidsgivers rett til "å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet."<sup>22</sup> Høyesterett har selv bygget på formuleringen i senere saker, og den fungerer godt som et utgangspunkt for beskrivelsen av styringsrettens innhold.<sup>23</sup>

Innledningsvis nevnes at det går et skille mellom styringsrett i snever og vid forstand. Styringsretten i snever forstand omtales gjerne som arbeidsledelse, og betegner arbeidsgivers adgang til å treffe beslutninger som direkte gjelder kontraktspartene. Både lovgivningen, tariffavtalene og den individuelle arbeidsavtalen forutsetter at arbeidsgiver har en slik heterogen kompetanse.<sup>24</sup> Videre er arbeidsgivers arbeidsledelse anerkjent i både rettspraksis og tariffavtalepraksis.<sup>25</sup> Styringsretten i vid forstand, såkalt foretaksledelse, omfatter arbeidsgivers beslutninger knyttet til virksomheten for øvrig. Arbeidsgivers foretaksledelse er en autonom kompetanse hjemlet i arbeidsgivers privatautonomi. Når jeg i det følgende bruker begrepet "styringsrett" refereres det til styringsretten i snever forstand, det vil si arbeidsledelse.

Det er i norsk rett klart at arbeidsgiver har styringsrett. Det interessante spørsmålet er hvor langt styringsretten rekker i det enkelte tilfelle. Formålet med denne oppgaven er å kartlegge grensene for arbeidsgivers styringsrett overfor ledende ansatte som fortsetter i stillingen i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-11.

---

<sup>21</sup> Kristen Andersen, *Fra arbeidslivets rett*, Oslo 1967 s. 149.

<sup>22</sup> Rt. 2000 s. 1602 (s. 1609).

<sup>23</sup> Rt. 2001 s. 418, Rt. 2008 s. 856, Rt. 2009 s. 1465 og Rt. 2011 s. 841.

<sup>24</sup> Se f.eks. den tidligere sjømannsloven 30.mai 1975 § 39 og någjeldende ferielov § 6 første ledd.

<sup>25</sup> Fra Høyesterett se bl.a. Rt. 1977 s. 902 og Rt. 2000 s. 1602. Den grunnleggende dommen i tariffretten er ARD 1922 s. 86. Se også bl.a. ARD 1937 s. 22, ARD 1972 s. 129, ARD 1976 s. 111 og ARD 2014 s. 25.

## 2.2 Hensyn

Arbeidsgivers styringsrett kan for det første begrunnes i partenes ulike posisjoner i arbeidsforholdet. Dette er utgangspunktet for den tradisjonelle og sosioøkonomiske forklaringen på styringsretten.<sup>26</sup> Arbeidsgiver har eiendomsretten til produksjonsmidlene i virksomheten, og arbeidstaker stiller sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiveren. For at dette skal fungere er det en forutsetning at arbeidstaker er underordnet arbeidsgiver.<sup>27</sup> Arbeidsgiver er avhengig av, slik det er formulert av Høyesterett i Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk), å kunne organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet.<sup>28</sup> At arbeidstaker er underordnet arbeidsgiver kan leses direkte ute av ordlyden "i tjeneste" i arbeidsmiljøloven § 1-8.

Underordningsforholdet alene begrunner likevel ikke arbeidsgivers adgang til å gjøre endringer i det individuelle arbeidsforholdet. At rettsordenen har anerkjent arbeidsgivers styringsrett må også ses i sammenheng med arbeidsavtalens karakter av å være ufullstendig, langvarig og dynamisk.<sup>29</sup> En individuell arbeidsavtale kan ikke regulere alle mulige sider av et langvarig arbeidsforhold. Det vil derfor ofte oppstå et behov for endring, utfylling og presisering av arbeidsavtalen. Det ville vært lite hensiktsmessig dersom avtalepartene måtte sette seg ned og forhandle hver gang det oppsto et behov for endring fra arbeidsgivers side. Hensynet til effektivitet taler derfor for at arbeidsgiver bør ha en ensidig rett til å nettopp organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet.

---

<sup>26</sup> Alexander Næss Skjønberg, Eirik Hognestad og Marianne Jennum Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, 2.utgave, Oslo 2017 s. 97.

<sup>27</sup> Oppgavens punkt 1.2.2.

<sup>28</sup> Rt. 2000 s. 1602 (side 1609).

<sup>29</sup> Se f.eks. uttalelsen til Høyesteretts flertall i Rt. 1927 s. 296: "Al den stund hyrekontrakten selv ikke inneholder – og vanskelig kan inneholde – en spesifisert opregning av det arbeide, den skal omfatte, synes det klart, at den med hensyn arbeidspligtens omfang maa antages at bygge paa skik og bruk og vanlig praksis." (s. 296). Fra nyere rettspraksis kan det vises til Rt. 2001 s. 418 der Høyesterett uttalte at: "Den dynamiske karakter av et anlegg som Kårstø gjør det nødvendig å foreta endringer ut fra de driftsmessige behov til enhver tid. Det må aksepteres at arbeidsgiver på et slikt anlegg har behov for å disponere arbeidstakere ulikt, og på ulike geografiske områder. Arbeidsgiver må i kraft av styringsretten ha rett til å bestemme hvor på området arbeidstaker skal stille sin arbeidskraft til disposisjon" (s. 427).

## 2.3 Styringsrettens rekkevidde

### 2.3.1 Begrensninger i styringsretten

Arbeidsgivers styringsrett må utøves innenfor rammene av de begrensninger som følger av den individuelle arbeidsavtalen, lovgivning og eventuell kollektiv avtale der arbeidsgiver er tariffbundet.<sup>30</sup> Høyesterett har på denne bakgrunn omtalt styringsretten som en restkompetanse.<sup>31</sup> Det er likevel enighet blant flere i rettslitteraturen om at styringsretten har karakter av å være en selvstendig kompetansenorm.<sup>32</sup>

Hvorvidt en endringsbeslutning er i strid med den individuelle arbeidsavtalen eller en eventuell tariffavtale, må vurderes konkret gjennom tolkning og utfylling av avtalen. Hva gjelder begrensninger i lovgivning er det arbeidsmiljøloven og øvrig vernelovgivning som står mest sentralt. Arbeidsmiljøloven oppstiller både materielle og prosessuelle skranke for arbeidsgivers styringsrett. Et eksempel på en materiell skranke er saklighetskravet ved oppsigelse i arbeidsmiljøloven § 15-7, hvor endringer som går utenfor styringsretten krever saklig grunn og vil kreve oppsigelse fra stillingen. Et eksempel på en prosessuell skranke er drøftelsesplikten i § 15-1, hvor det stilles krav til en bestemt prosess for å gjennomføre oppsigelse, det vil si for endringer som går utenfor styringsretten. Et sentralt spørsmål i denne oppgaven er om arbeidsmiljøloven § 15-11 implisitt eller eksplisitt regulerer arbeidsgivers styringsrett overfor ledende ansatte i fortsettelsessituasjonen.

Tidligere har det vært antatt at arbeidsgivers adgang til å gjøre endringer i det individuelle arbeidsforholdet også begrenses av en grunnpregstandard. I forarbeidene til dagens arbeidsmiljølov skriver departementet at grunnpregstandard er antatt å være gjeldende rett i Norge.<sup>33</sup> Høyesteretts avgjørelser i Rt. 2009 s. 1465 (Senvakt) og Rt. 2011 s. 841 (Undervisningsinspektør) viser imidlertid at grensene for arbeidsgivers styringsrett i det enkelte tilfelle i dag beror på en mer helhetlig vurdering, og at grunnpregstandard er fraveket i norsk rett. Oppgavens problemstillinger vil derfor ikke bli drøftet i lys av

---

<sup>30</sup> Se bl.a. Rt. 2008 s. 856 (avsnitt 34).

<sup>31</sup> Rt. 2001 s. 418 (s. 427).

<sup>32</sup> Jan Fougner, *Norsk arbeidsrett: styringsrett, samarbeid og arbeidstakervern*, Oslo 2019 s. 99, Alexander Næss Skjønberg, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, 2.utgave, Oslo 2017 s. 96.

<sup>33</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 250.

grunnpregstandarden, men i de rettssetninger som er formulert av Høyesterett om arbeidsgivers styringsrett de senere år.

### **2.3.2 Særlig om begrensninger i det individuelle arbeidsforholdet**

Den individuelle arbeidsavtalen tolket i lys av arbeidsforholdet for øvrig, er ofte utslagsgivende for styringsrettens grenser i det konkrete tilfellet. Her, som ved annen avtaletolkning, er det naturlig å ta utgangspunkt i avtalens ordlyd. Videre har Høyesterett oppstilt nærmere retningslinjer for hvordan tolkningsprosessen skal foretas.

I dom inntatt i Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk) uttalte Høyesterett at det ved tolkning og utfylling av arbeidsavtalen blant annet må legges vekt på "[...] stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen."<sup>34</sup> Det må altså foretas en helhetsvurdering av det konkrete arbeidsforholdet. Høyesteretts vektlegging av "hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen" illustrer styringsrettens dynamiske karakter, og at styringsretten i dag går lenger enn tidligere antatt.<sup>35</sup> Momentlisten forstås ikke som uttømmende, slik at også andre forhold vil kunne spille inn i vurderingen.

### **2.3.3 Arbeidsavtalens evne til å regulere arbeidsgivers endringsadgang**

Arbeidsavtalen kan regulere rekkevidden av arbeidsgivers endringsadgang – enten gjennom å oppstille begrensninger, eller ved å åpne for stor grad av fleksibilitet for arbeidsgiver. I dom inntatt i Rt. 2009 s. 1465 (Senvakt) tok Høyesterett utgangspunkt i at:

"Arbeidsgiver kan ved bestemmelser i individuelle arbeidsavtaler vedta begrensninger i arbeidsgivers styringsrett. Dersom arbeidsgiveren ikke særskilt har påtatt seg en slik forpliktelse, vil spørsmålet om en bestemmelse om arbeidsvilkår i individuelle arbeidsavtaler begrenser styringsretten, bero på en nærmere vurdering."<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> Rt. 2000 s. 1602 (s. 1609).

<sup>35</sup> Oppgavens punkt 2.3.1. om grunnpregstandarden.

<sup>36</sup> Rt. 2009 s. 1465 (avsnitt 38).



Spørsmålet for Høyesterett var om arbeidsgiver kunne pålegge to sykepleiere som var ansatt som senvakter å arbeide på dagtid. Retten la blant annet vekt på at avtalebestemmelsene vedrørende arbeidstid hadde fremstått som viktige for arbeidstakerne ved avtaleinngåelsen, men presiserte at:

"[...] ikke enhver avtalebestemmelse om arbeidstid [kan] begrense arbeidsgivers styringsrett. Dersom ikke arbeidsgiveren har gitt særskilt avkall på styringsretten, må arbeidsgiveren i kraft av styringsretten innenfor de rammer som følger av lovgivning og tariffavtaler, kunne endre avtalebestemmelser som ikke særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet."<sup>37</sup>

Høyesteretts formulering viser at en avtaleregulering ikke i seg selv innebærer en begrensning på arbeidsgivers styringsrett. Snarere tvert imot er det slik at selv om noe er regulert i arbeidsavtalen kan arbeidsgivers likevel ha adgang til å foreta endringer. For at arbeidsavtalen skal begrense styringsretten må arbeidsgiver ha gitt særskilt avkall på endringsadgangen gjennom bestemmelser som særpreger, definerer eller fremstår som vesentlig for arbeidsforholdet. Høyesterett fulgte opp vurderingsnormene fra Senvakt-avgjørelsen i dom inntatt i HR-2016-2286-A (Rygge kommune).<sup>38</sup>

Reguleringer som på den annen side gir arbeidsgiver en fleksibel endringsadgang, viser seg ofte gjennom generelle formuleringer om at det kan gjøres endringer i arbeidsoppgaver og ansvarsområder. Arbeidsavtalen vil typisk først angi arbeidstakers oppgaver og ansvarsområder, og deretter inneha en endringsklausul. En endringsklausul kan for eksempel være formulert på følgende måte:

"Arbeidsgiver har rett til å sette arbeidstaker til annet arbeid enn det som er nevnt overfor, herunder overflytting til annen stilling og/eller avdeling, dersom selskapets behov og arbeidstakers kvalifikasjoner tilsier slik endring."

En avtaleformulering av denne typen tilsier at arbeidsgiver har en vid adgang til å foreta endringer i arbeidsforholdet. Avgjørelsen inntatt i Rt. 2011 s. 841 (Undervisningsinspektør) illustrerer endringsklausulers rettslige betydning for styringsrettsvurderingen. Spørsmålet for Høyesterett var om Oslo kommune kunne omplassere en undervisningsinspektør til en

---

<sup>37</sup> Rt. 2009 s. 1465 (avsnitt 41).

<sup>38</sup> HR-2016-2286-A (avsnitt 26).

tilsvarende stilling innen kommunen. Av arbeidsavtalen fremgikk det at arbeidstakeren var ansatt for tiden med tjenestegjøring i Utdanningsetaten ved X skole. Deretter oppstilte avtalen en endringsklausul som gav arbeidsgiver adgang til å gjøre endringer i stillingens arbeids- og ansvarsområde, herunder overføre arbeidstaker til en annen del av etatens virksomhet.<sup>39</sup> Høyesterett la til grunn at kommunen som et utgangspunkt hadde rett til å omplassere arbeidstakeren. Etter en nærmere vurdering konkluderte retten med at endringen kunne foretas. Avgjørelsen viser at der arbeidsavtalen inneholder en endringsklausul foreligger det en presumsjon mot endringsadgang, hva gjelder de arbeidsoppgaver og ansvarsområder klausulen regulerer.

Videre kan det for ledende ansatte være en kontraktmessig forutsetning eller et premiss for stillingen at vedkommende skal arbeide med visse oppgaver, eller ansvarsområder. For eksempel tilsier en arbeidsavtales angivelse av stillingstittelen "markedsføringssjef" at den ansatte har det overordnede ansvaret for virksomhetens markedsføring, og at dette er et ansvarsområde arbeidsgiver ikke i kraft av styringsretten kan frata vedkommende. Dette vil imidlertid bero på en nærmere vurdering i det enkelte tilfellet.

## **2.4 Styringsretten overfor ledende ansatte**

De avgjørelser som er avsagt av Høyesterett om styringsretten og dens rekkevidde har i hovedsak omhandlet forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstakere i underordnede posisjoner. Avgjørelsene gir derfor begrenset veiledning for spørsmålet om rekkevidden av arbeidsgivers styringsrett overfor ledende ansatte.

Forholdet mellom arbeidsgiver og ledende ansatte er i mindre grad preget av maktubalansen som gjelder mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det kan på den bakgrunn argumenteres for at ledende ansatte i alminnelighet har et mindre behov for vern enn øvrige arbeidstakere, og at styringsretten derfor går lengre overfor denne arbeidstakerkategorien. Støtte for et slikt synspunkt finnes i rettslitteraturen. Blant annet tar Hotvedt og Ulseth til orde for at vernehensynet får mindre betydning der endringen rammer en særlig ressurssterk arbeidstaker, og der den rammer arbeidstakere som i større grad burde kunne forventes å

---

<sup>39</sup> Rt. 2011 s. 841 (avsnitt 50).

tydeliggjøre sine forutsetninger ved avtaleinngåelse.<sup>40</sup> Dette taler for at det skal mer til for at arbeidsgiver har frasagt seg endringsadgangen overfor ledende arbeidstakere enn underordnede arbeidstakere.

Videre kan en mer vidtrekkende endringsadgang begrunnes i arbeidsgivers særlige behov for tillit til sine ledende ansatte. I kjennelsen inntatt i RG-2010-488 (Borgarting) uttalte lagmannsretten at: "For eierne og styret er det særlig viktig å ha tillit til daglig leder, noe som tilsier at styringsretten er mer omfattende overfor daglig leder enn overfor andre ansatte."<sup>41</sup>

Det legges etter dette til grunn at arbeidsgiver i alminnelighet har en noe videre endringsadgang overfor ledende ansatte. Dette er et viktig utgangspunkt for oppgavens drøftelse av grensene for arbeidsgivers styringsrett overfor ledende ansatte i fortsettelsessituasjonen. Et sentralt spørsmål er om styringsretten i det enkelte tilfellet kan utvides ytterligere der en ledende ansatt fortsetter i stillingen i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-11.

---

<sup>40</sup> Marianne Jenum Hotvedt og Therese Smith Ulseth, "Arbeidsavtalen og styringsrett: Harmoni i en domsoktett", *Tidsskrift for Arbeidsrett nr. 1*, 2013 s. 112-138 (s. 122).

<sup>41</sup> Nærmere redegjort for RG-2010-488 (Borgarting) under oppgavens punkt 4.5.5.

## 3 Arbeidsmiljøloven § 15-11

### 3.1 Hovedregelen om arbeidstakers rett til å fortsette i stillingen

Det alminnelige kontraktsrettslige utgangspunktet er at avtaler opphører ved oppsigelsesfristens utløp. Retten til å fortsette i stillingen etter arbeidsmiljøloven § 15-11 gjør et unntak fra dette utgangspunktet. Hovedregelen i bestemmelsen fremgår av første og andre ledd første punktum:

"(1) Ved tvist om et arbeidsforhold lovlig er brakt til opphør etter reglene i § 15-7 kan arbeidstaker fortsette i stillingen så lenge forhandlinger pågår etter § 17-3.

(2) Dersom søksmål reises innen de frister som følger § 17-4, kan arbeidstaker fortsette i stillingen."

En naturlig språklig forståelse av at arbeidstaker har rett til å "fortsette i stillingen" er at arbeidstaker utfører sine arbeidsoppgaver og mottar lønn som før oppsigelsen. En slik forståelse er i overensstemmelse med forarbeidene, hvor det fremgår at retten til å fortsette i stillingen innebærer at partenes gjensidige rettigheter og plikter består så lenge behandlingen av oppsigelsessaken pågår.<sup>42</sup> Videre presiserer forarbeidene at arbeidsgiver i denne perioden ikke kan frata arbeidstaker adgang til arbeidsstedet eller til å utføre sine arbeidsoppgaver, men at fortsettelsesretten ikke innebærer noen begrensning i arbeidsgivers styringsrett. Ved brudd på arbeidstakers rett til å stå i stilling, kan arbeidstaker kreve gjeninntreden etter arbeidsmiljøloven § 15-11 femte ledd. At styringsretten ikke er begrenset i fortsettelsessituasjonen betyr at arbeidsgiver kan gjøre endringer i arbeidsoppgavene og eventuelt omplassere arbeidstaker, så fremt dette gjøres innenfor rammene av styringsretten. Formålet i denne oppgaven er å trekke opp de nærmere grensene for styringsretten overfor ledende ansatte som fortsetter i stillingen.

---

<sup>42</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 336.

## 3.2 Unntak

For det første er hovedregelen ved avskjed etter arbeidsmiljøloven § 15-11 tredje ledd at arbeidstaker skal fratre stillingen. Det samme gjelder ved oppsigelse i prøvetid, oppsigelse av innleide arbeidstakere og oppsigelse av midlertidige ansatte. Det vil si at arbeidstaker i disse opphørssituasjonene ikke har rett til å fortsette i stillingen under forhandlinger og tvist om oppsigelsen. Etter krav fra arbeidstaker kan retten likevel bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette inntil saken er rettskraftig avgjort, dersom søksmålet reises innen fristene i § 17-4.

Videre fremgår det av fjerde ledd at retten til å stå i stillingen ikke gjelder for deltakere i arbeidsmarkedstiltak i regi av, eller i samarbeid med, arbeidsmarkedsetaten som sies opp fordi vedkommende skaffes ordinært arbeid. Her har arbeidstaker heller ikke mulighet til å be om rettens kjennelse for å fortsette i stillingen.

For det tredje gjelder retten til å fortsette i stillingen kun ved søksmål om ugyldig oppsigelse, ikke rene erstatningssøksmål. Det fremgår av forarbeidene at når arbeidstaker går til sak kun med krav om erstatning må vedkommende fratre ved utløpet av oppsigelsestiden.<sup>43</sup>

Utover disse unntakene har Høyesterett i kjennelse inntatt i Rt. 2011 s. 974 lagt til grunn at en arbeidstaker som har fratrudd sin stilling på grunn av bedriftsintern aldersgrense, ikke har rett til å fortsette i stillingen mens sak om lovligheten av oppsigelsen verserer for domstolen.

Det vil ikke bli foretatt en nærmere behandling av disse unntakssituasjonene. Det bemerkes imidlertid at arbeidsgivers rett til å kreve fratreden etter andre ledd, kan betraktes som et ytterligere unntak fra hovedregelen i arbeidsmiljøloven § 15-11.<sup>44</sup>

## 3.3 Historikk og legislative hensyn

I følge forarbeidene bygger hovedregelen i arbeidsmiljøloven § 15-11 om arbeidstakers rett til å fortsette i stillingen på to sentrale hensyn.<sup>45</sup> For det første skal regelen sikre kontinuitet i arbeidsforholdet og gjøre det lettere for arbeidstaker å fastholde stillingen dersom oppsigelsen

---

<sup>43</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 235 og Ot.prp. nr. 41 s. 74.

<sup>44</sup> Oppgavens punkt 3.4.

<sup>45</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 235 og Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 74.

blir kjent ugyldig. Hovedregelen om arbeidstakers rett til å fortsette i stillingen bidrar på den måten til å effektivisere rettsvirkningene av ugyldige oppsigelser. For det andre skal regelen bidra til å verne om arbeidstakers inntekt i den perioden saken behandles.

Arbeidstaker som fortsetter i stillingen har altså både rett til å motta lønn og til å utføre arbeidsoppgaver inntil tvisten er rettskraftig avgjort. I praksis er retten til å fortsette i stillingen en svært gunstig regel for arbeidstaker, som i mange tilfeller kan medføre at han eller hun arbeider og mottar lønn i lang tid etter at oppsigelsestiden er utløpt.

Videre er retten til å fortsette i stillingen etter § 15-11 en særegen prosessregel for arbeidsmiljøloven, som skiller seg fra tvistelovens alminnelige regler.<sup>46</sup> Regelen illustrerer et av de sentrale formålene bak vernelovgivningen; å utjevne det presumtivt skjeve maktforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Gjennom retten til å fortsette i stillingen med lønn har lovgiver gitt arbeidstaker en forhandlingsstyrke han eller hun i utgangspunktet ikke har. Arbeidsgiver, som så lenge forhandlinger og tvist pågår både må utbetale lønn og akseptere at arbeidstaker fortsetter i arbeidet, får gjennom hovedregelen i § 15-11 et incentiv til å løse konflikten.

Før vedtakelsen av arbeidsmiljøloven av 1977 hadde arbeidstaker ingen lignende rett til å fortsette i stillingen, og måtte fratre ved utløpet av oppsigelsestiden. Som redegjort for ovenfor er et av de sentrale hensyn bak retten til å fortsette i stillingen å effektivisere rettsvirkningene av ugyldige oppsigelser. Uten en slik rett var det ofte vanskelig å komme tilbake til stillingen etter en rettskraftig dom om urettmessig oppsigelse. Videre var det i mange tilfeller lite hensiktsmessig i det hele tatt å angripe oppsigelsen, da de fleste oppsagte arbeidstakere så seg nødt til å skaffe nytt arbeid ved utløpet av oppsigelsestiden. Innføringen av arbeidstakers rett til å fortsette i stillingen innebar derfor en stor forbedring av arbeidstakers stillingsvern og førte til en kraftig økning i antall søksmål om ugyldige oppsigelser.<sup>47</sup> Retten til å fortsette i stilling er i dag en hjørnestein i reglene om stillingsvernet.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> Lov 17.juni 2005 om meklings og rettergang i sivile saker (tvisteloven).

<sup>47</sup> Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland, *Arbeidsmiljøloven; Kommentarer og praksis*, 2.utgave, Oslo 2015 s. 869.

<sup>48</sup> Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland, *Arbeidsmiljøloven; Kommentarer og praksis*, 2.utgave, Oslo 2015 s. 867.

### 3.4 Arbeidsgivers adgang til å kreve fratreden

Arbeidsmiljøloven § 15-11 andre ledd andre til fjerde punktum regulerer arbeidsgivers adgang til å kreve at arbeidstaker skal fratre under sakens behandling. Vilkåret følger av andre ledd andre punktum, og er at retten finner det "urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling". En naturlig språklig forståelse av ordlyden "urimelig" er at det oppstilles en viss terskel for at arbeidsgivers krav skal tas til følge. Terskelen er i rettspraksis karakterisert som streng, og av forarbeidene fremgår det at arbeidsgivers krav om fratredelse bare unntaksvis skal tas til følge.<sup>49</sup> Nettopp på grunn av den høye terskelen for at arbeidsgiver skal bli hørt med sitt krav om fratredelse, aktualiseres det ofte et behov for å foreta endringer i ledende ansattes arbeidsoppgaver og ansvarsområder i fortsettelsessituasjonen.

Videre fremgår det av forarbeidene at spørsmålet om hvorvidt arbeidstaker må fratre i den enkelte sak, beror på en totalvurdering av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser og behov. For at domstolen skal gi arbeidsgiver medhold kreves det interesseovervekt for fratreden.<sup>50</sup>

Forarbeidene skiller imidlertid mellom de tilfeller hvor oppsigelsen er begrunnet i forhold på arbeidstakers side, og de tilfeller hvor oppsigelsen er begrunnet i virksomhetens forhold.<sup>51</sup> Der oppsigelsen er begrunnet i forhold på arbeidstakers side og den påståtte forgåelsen er av slik art at den kan gi saklig grunn til oppsigelse, bør retten i alminnelighet ta et krav om fratreden til følge. Dette forutsetter en prejudisiell vurdering av oppsigelsessaken. Er oppsigelsen derimot begrunnet i virksomhetens forhold, bør retten i utgangspunktet ikke avsi kjennelse for at arbeidstaker skal fratre. I rettspraksis er det lagt til grunn at det i slike tilfeller skal relativt mye til for at et krav om fratreden tas til følge, men at det likevel ikke er utelukket at arbeidsgiver gis medhold.<sup>52</sup>

Et eksempel på hvor retten likevel tok arbeidsgivers krav til følge ved oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold er kjennelsen inntatt i Rt. 1994 s. 639 (SAS-hotellet). Det ble lagt betydelig vekt på at bedriftens behov for å gjennomføre den foreliggende plan for

---

<sup>49</sup> Se blant annet Rt. 2004 s. 1413 (kjm.utv.) (særlig avsnitt 30). Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 75.

<sup>50</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 238.

<sup>51</sup> Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 75.

<sup>52</sup> Se bl.a. Rt. 1987 s. 117 (kjm.utv.), Rt. 1987 s. 1151 (kjm.utv.) og Rt. 2000 s. 1958 (kjm.utv.).

rasjonalisering og driftsinnskrenkninger, som oppsigelsen var en del av, var nødvendig for å oppnå et bærekraftig økonomisk resultat.

Denne oppgaven tar for seg situasjonen hvor arbeidsgiver enten ikke har blitt hørt med sitt krav om fratreden, eller ikke har fremsatt et slikt krav. Kjernen i oppgaven er der hvor det ikke er grunnlag for fratreden, men hvor det likevel foreligger gode grunner for at arbeidstaker ikke skal fortsette i stillingen med sitt ordinære ansvarsområde og sine ordinære arbeidsoppgaver. Formålet er å finne ut hvilke endringer arbeidsgiver da kan gjøre i ledende ansattes arbeidsplikt. Dette vil bli nærmere diskutert i hoveddelen under kapittel 4.

### **3.5 I hvilken grad regulerer arbeidsmiljøloven § 15-11 arbeidsgivers styringsrett?**

Ordlyden i arbeidsmiljøloven § 15-11 regulerer ikke eksplisitt arbeidsgivers styringsrett i forsettelsessituasjonen. På den ene siden kan det argumenteres for at lovgiver har gjort et bevisst valg ved kun å gi arbeidsgiver en rett til å kreve fratreden etter andre ledd andre punktum, og at denne adgangen er ment å være arbeidsgivers eneste alternativ til å ivareta sine interesser i forsettelsessituasjonen.

På den annen side er arbeidsgivers styringsrett i alminnelighet en ulovfestet kompetansenorm. Lovgiver har tradisjonelt sett vært tilbakeholden med å lovfeste både innholdet av, og grensene for, arbeidsgivers endringskompetanse. Dette taler for at arbeidsgiver kan ha en videre styringsrett overfor ledende ansatte som fortsetter i stillingen, selv om dette ikke fremgår av arbeidsmiljøloven § 15-11.

Videre fremgår det ikke mer av forarbeidene til § 15-11 enn at forsettelsessituasjonen ikke innebærer noen begrensning i arbeidsgivers styringsrett.<sup>53</sup> Dette betyr at arbeidsgiver, i alle fall, kan foreta de samme endringer i arbeidsplikten som før oppsigelsen. Et sentralt spørsmål i denne oppgaven er om innholdet i, og grensene for, arbeidsgivers styringsrett overfor

---

<sup>53</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 336.



ledende ansatte må tolkes i lys av fortsettelsessituasjonen, all den tid Høyesteretts liste over momenter av betydning for fastsettelsen av styringsrettens grenser ikke er uttømmende.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Oppavens punkt 2.3.2.

## **4 Rekkevidden av arbeidsgivers styringsrett overfor ledende ansatte som fortsetter i stillingen i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-11**

### **4.1 Innledning**

Jeg vil i det følgende foreta en analyse av hvilke endringer arbeidsgiver ensidig kan gjennomføre overfor ledende ansatte som fortsetter i stillingen under forhandling og tvist om oppsigelse. Formålet med analysen er å trekke opp de nærmere grensene for arbeidsgivers styringsrett i et slikt tilfelle, herunder vurdere om endringskompetansen er utvidet i fortsettelsessituasjonen sammenlignet med under det ordinære arbeidsforholdet.

Fordi den individuelle arbeidsavtalen eller en eventuell tariffavtale vil kunne inneholde bestemmelser relevant for fastleggelsen av arbeidsgivers styringsrett, vil vurderingen kunne falle ulikt ut for ulike arbeidsforhold. Grensene for arbeidsgivers endringskompetanse i det konkrete tilfelle, må løses ut fra en tolkning av den individuelle arbeidsavtalen og arbeidsforholdet, samt begrensninger i lovgivning og tariffavtale.<sup>55</sup> Poenget er at uavhengig av hva som er den alminnelige styringsrettsnormen for et typetilfelle, kan arbeidsavtalen inneholde bestemmelser som begrenser eller utvider endringskompetansen.

Arbeidsmiljøloven § 15-11 er nøytral i spørsmålet om rekkevidden av arbeidsgivers styringsrett overfor ledende ansatte i fortsettelsessituasjonen. En tolkning av bestemmelsens forarbeider har vist at styringsretten i alminnelighet er lik i fortsettelsessituasjonen som ellers.<sup>56</sup> Spørsmålet er om arbeidsgiver likevel kan ha en utvidet endringskompetanse overfor ledende ansatte som fortsetter i stillingen.

I det følgende redegjøres det først for arbeidsgivers endringsbehov i fortsettelsessituasjonen, forholdet mellom arbeidsgivers endringsbehov i fortsettelsessituasjonen og de hensynene som begrunner hovedregelen i arbeidsmiljøloven § 15-11, og arbeidstakers lojalitetsplikt i punkt 4.2. til 4.4. Deretter foretas en analyse av relevant rettspraksis i punkt 4.5. I punkt 4.6. foretas en vurdering av når arbeidsgivers styringsrett kan utvides overfor ledende ansatte som

---

<sup>55</sup> Oppgavens punkt 2.3.

<sup>56</sup> Oppgavens punkt 3.5.

fortsetter i stillingen. Avslutningsvis drøftes rekkevidden av arbeidsgivers styringsrett i utvalgte typetilfeller i punkt 4.7.

## **4.2 Arbeidsgivers endringsbehov i fortsettelsessituasjonen**

Det kan ta lang tid før oppsigelsessaker er rettskraftig avgjort. I fortsettelsessituasjonen vil det være motstrid mellom arbeidsgiver og arbeidstakers interesser. Arbeidsgivers endringsbehov vil variere fra sak til sak, og ut fra om oppsigelsen er begrunnet i virksomhetens forhold eller arbeidstakers forhold.

Der oppsigelsen er begrunnet i virksomhetens forhold, vil arbeidsgiver ofte ha et behov for rask omstilling. Det stilles stadig økende krav til effektivitet i næringslivet, og å ha en ledende ansatt som utøver retten til å fortsette i stillingen kan vanskeliggjøre gjennomføringen av omorganiseringsprosesser i virksomheten. Dette er imidlertid ikke et endringsbehov som kan begrunne noen forskjell mellom ledende ansatte og andre ansatte. Når det i etterkant av en oppsigelse begrunnet i virksomhetens forhold har oppstått en tilspisset situasjon mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, kan det imidlertid stille seg annerledes. Der det foreligger konflikt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i fortsettelsessituasjonen, vil dette normalt være mer krevende der arbeidstakeren har en ledende stilling.

Oppsigelser på grunn av forhold på arbeidstakers side vil ofte være begrunnet i handlinger eller unnlaterer fra arbeidstaker som er egnet til å skade virksomheten. Arbeidsgiver kan i fortsettelsessituasjonen da ha et behov for å gjøre endringer i ledende ansattes arbeidsoppgaver og ansvarsområder for å beskytte virksomheten skadevirkninger. Videre kan endringsbehovet være begrunnet i hensynet til de øvrige ansatte, eksempelvis der den oppsagte ledende arbeidstakeren er involvert i konflikter på arbeidsplassen.

Det er med andre ord ikke fortsettelsessituasjonen i seg selv om kan begrunne en videre endringskompetanse for arbeidsgiver. Spørsmålet er om de særlige endringsbehov som kan oppstå i denne situasjonen kan ha betydning for rekkevidden av arbeidsgivers styringsrett overfor ledende ansatte.

### **4.3 Forholdet mellom arbeidsgivers endringsbehov i fortsettelsessituasjonen og de hensyn som begrunner hovedregelen i arbeidsmiljøloven § 15-11**

Retten til å fortsette i stillingen bygger på to hensyn.<sup>57</sup> For det første skal bestemmelsen verne om arbeidstakers lønn i fortsettelsessituasjonen. Etter alminnelige styringsrettsnormer oppstilles det en presumsjon mot at arbeidsgiver kan gjøre endringer i lønnsforpliktelsen.<sup>58</sup> Dette må ses i sammenheng med at lønn er en sentral del av arbeidsforholdet og et område hvor arbeidstaker har et særlig behov for forutberegnelighet. Det er vanskelig å begrunne en utvidelse av arbeidsgivers styringsrett overfor ledende ansatte på dette punkt, da endringer i ledende ansattes lønnsbetingelser ikke vil være i tråd med hensynet bak hovedregelen i arbeidsmiljøloven § 15-11. Det legges til grunn at slike endringer ikke kan foretas.

For det andre skal bestemmelsen effektivisere arbeidstakers mulighet til å gjennomføre rettsvirkningene av en eventuell ugyldig oppsigelse. Endringer i ledende ansattes arbeidsoppgaver og ansvarsområder kan komme i konflikt med dette hensynet. Et eksempel er hvis arbeidsgiver omplasserer den oppsagte arbeidstakeren og ansetter en ny person i hans eller hennes stilling. En slik endringsbeslutning vil kunne frata arbeidstaker muligheten til å fastholde stillingen etter en eventuell seier i oppsigelsessaken. Det legges til grunn at endringer i ledende ansattes arbeidsoppgaver eller ansvarsområder som gjør det umulig å fastholde stillingen dersom oppsigelsen blir kjent ugyldig, derfor ikke kan foretas.

### **4.4 Arbeidstakers lojalitetsplikt**

Det gjelder en ulovfestet lojalitetsplikt i kontraktsforhold, som også gjør seg gjeldende mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette fremgår blant annet av avgjørelsen i Rt. 1990 s. 607 hvor Høyesterett uttalte at: "Det må legges til grunn at det foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforhold."<sup>59</sup> Som et utgangspunkt kan lojalitetsplikten forklares som arbeidstakers plikt til opptre lojalt og aktsomt overfor

---

<sup>57</sup> Oppgavens punkt 3.3.

<sup>58</sup> Se f.eks. lagmannsrettens uttalelse i LB-2002-225 (Borgarting) om at: "*Arbeidsgivers styringsrett kan slik lagmannsretten ser det i utgangspunktet ikke gi adgang til en ensidig nedsettelse av den avtalte lønnen.*"

<sup>59</sup> Rt. 1990 s. 607 (s. 614).

arbeidsgiver. Lojalitetsplikten kan begrunnes med at arbeidstaker forvalter arbeidsgivers navn og investeringer.<sup>60</sup> Det er viktig å skille mellom den ulovfestede lojalitetsplikten og eventuelle skrevne lojalitetsplikter som fremgår av arbeidsavtalen eller andre kilder.

Grunnet arbeidsavtalens karakter av å være langvarig og personlig med et særskilt behov for tillit mellom partene, forsterkes den alminnelige kontraktsrettslige lojalitetsplikten i arbeidsforhold. Videre er det lagt til grunn i rettspraksis at lojalitetsplikten forsterkes ytterligere for ledende ansatte, da det kreves større grad av tillit til denne ansattegruppen enn til øvrige arbeidstakere, og fordi ledende ansattes handlemåte vil ha signaleffekt overfor andre arbeidstakere.<sup>61</sup>

Det kan argumenteres for at arbeidsgiver generelt bør kunne foreta mer omfattende endringer i fortsettelsessituasjonen enn ellers der det foreligger brudd på lojalitetsplikten. Videre vil brudd på lojalitetsplikten fra en ledende ansatt kanskje i større grad få betydning for arbeidsgivers styringsrett i fortsettelsessituasjonen enn for andre ansatte, da det stilles særlige krav til ledes lojalitetsplikt.

## **4.5 Analyse av relevant rettspraksis**

### **4.5.1 Innledende om analysen**

Oppgaven tar i det følgende for seg fire avgjørelser. Analysen begrenses til disse fire avgjørelsene da de etter mitt skjønn er mest treffende for oppgavens hovedproblemstilling. To av avgjørelsene omhandler arbeidsgivers styringsrett i oppsigelsestiden. Disse behandles dels fordi vurderingene og de vektlagte hensyn blir ganske like som i fortsettelsessituasjonen, og dels i mangel på relevante avgjørelser knyttet til styringsretten overfor ledende ansatte som fortsetter i stillingen i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-11. Formålet med punkt 4.5 er å undersøke om avgjørelsene kan tas til inntekt for en utvidelse av arbeidsgivers styringsrett overfor ledende ansatte som utøver den lovfestede retten til å fortsette i stillingen.

---

<sup>60</sup> Marianne Jenum Hotvedt og Therese Smith Ulseth, "Arbeidsavtalen og styringsrett: Harmoni i en domsoktett", *Tidsskrift for Arbeidsrett nr. 1*, 2013 s. 112-138 (s. 120).

<sup>61</sup> Begge disse momentene er fremhevet i Rt. 1997 s. 1128 (Lønnstrekk). Se også Rt. 1993 s. 300.

#### 4.5.2 HR-2018-2047-U

Saken omhandlet en arbeidsgivers krav om fratreden under behandling av sak om oppsigelse. Spørsmålet for Høyesteretts ankeutvalg var om lagmannsretten hadde foretatt en riktig tolkning av arbeidsmiljøloven § 15-11 andre ledd andre punktum da de traff kjennelse om at arbeidsforholdet kun delvis skulle opprettholdes. Lagmannsretten hadde gitt arbeidstaker rett til å fortsette i stillingen med lønn under tingsrettens behandling av oppsigelsessaken, men bestemte at han ikke hadde rett til å utføre arbeid i denne perioden.

Ordlyden i arbeidsmiljøloven § 15-11 andre ledd andre punktum er ikke til hinder for den løsningen lagmannsretten valgte. Ankeutvalget kom likevel til at lagmannsrettens kjennelse bygget på en uriktig forståelse av bestemmelsen, og la avgjørende vekt på hensynene bak hovedregelen i § 15-11 første og andre ledd. I følge ankeutvalget var det nærliggende å tolke lovens ordlyd i lys av forarbeidene slik at: "[...] lovgiver har sett for seg at endringer med hensyn til arbeidsoppgaver og andre forhold bare skal kunne skje innenfor rammen av arbeidsgivers styringsrett [...]".<sup>62</sup> Videre bemerket ankeutvalget at: "[...] sikkerhetshensyn vil være et relevant moment som kan begrunne endringer i kraft av styringsretten, og som arbeidstakeren må akseptere."<sup>63</sup>

Ankeutvalgets formulering viser at spørsmål om endring i arbeidsoppgaver og ansvarsområder i fortsettelsessituasjonen ikke er noe domstolene skal vurdere; det er det arbeidsgiver som skal. Selv om retten ikke kunne beslutte en mellomløsning om delvis fratreden, kan kjennelsen tas til inntekt for at dette kanskje er noe arbeidsgiver kan gjøre. Utvalgets uttalelse som sikkerhetshensyn har karakter av å være et obiter dictum. Sikkerhetshensyn vil særlig kunne gjøre seg gjeldende i styringsrettsvurderinger overfor ledende ansatte som fortsetter i stillingen, og ankeutvalgets uttalelser sett i sammenheng indikerer at arbeidsgiver, i det enkelte tilfelle kan foreta vide endringsbeslutninger i fortsettelsessituasjonen.

---

<sup>62</sup> HR-2018-2047-U avsnitt 21.

<sup>63</sup> HR-2018-2047-U avsnitt 21.

### 4.5.3 NAD-1988-556 (Gulating)

Saken omhandlet en arbeidstaker som ble sagt opp fra stillingen som sjef for et analyselaboratorie. Stillingen faller inn under oppgavens definisjon av ledende ansatte.<sup>64</sup> Oppsigelsen var begrunnet i virksomhetens forhold i form av rasjonaliseringstiltak, og arbeidstakeren hadde rett til å fortsette i stillingen etter arbeidsmiljøloven av 1977 § 61 nr. 4.

Spørsmålet for lagmannsretten var om arbeidsgiver i fortsettelsessituasjonen kunne pålegge arbeidstakeren å utføre arbeid et annet sted enn hvor arbeidet tidligere hadde vært utført. På dette svarte en enstemmig lagmannsrett bekreftende.

Lagmannsretten la til grunn at retten til å fortsette i stillingen måtte forstås slik at "[...] den som hovedregel gir arbeidstakeren rett til å beholde stillingen uten vesentlige endringer med hensyn til byrdefullhet". Deretter oppstilte retten et vilkår om at det må foreligge "vektige grunner" for at arbeidsgiver kan gjøre "vesentlige endringer" i arbeidsforholdet i fortsettelsessituasjonen. Det fremgår ikke klart av kjennelsen om denne terskelen er ment å gjelde for enhver vesentlig endring, eller kun for mer omfattende endringer enn hva som er tillatt etter alminnelige styringsrettsnormer. I lys av forarbeidene til dagens arbeidsmiljølov, som sier at § 15-11 ikke innebærer en begrensning i arbeidsgivers styringsrett, kan lagmannsrettens regel i dag uansett bare anvendes der det er tale om mer omfattende endringer enn hva som vil være tillatt etter alminnelige styringsrettsnormer.<sup>65</sup>

I den konkrete saken var vilkåret om vektige grunner oppfylt, så fremt rasjonaliseringen i virksomheten forutsatte en innpassing av saksøkerens arbeid i den nye strukturen. Når den gjorde dette la retten avgjørende vekt på at det ville føre med seg "betydelige ulemper" for virksomheten å opprettholde saksøkers arbeidsbetingelser som tidligere, og at det ikke forelå "usaklige motiver" for endringen. Som eksempel på et usaklig motiv viste retten til endringer som har til formål å presse arbeidstaker ut av virksomheten. En slik endring vil være en klar omgåelse av formålet bak retten til å fortsette i stillingen. Avgjørelsen viser at hvis arbeidsgiver har gode og fornuftige grunner for å gjøre en endring i fortsettelsessituasjonen vil en utvidelse av styringsretten kunne være legitim.

---

<sup>64</sup> Oppgavens punkt 1.3.

<sup>65</sup> Oppgavens punkt 3.1. og 3.5.

#### 4.5.4 Rt. 2009 s. 1183 (Investeringsrådgiver)

Saken omhandlet en arbeidstaker som hadde stilling som investeringsrådgiver, samt var en av fem partnere i et selskap. I tillegg til å være medlem i partnerskapet, hadde arbeidstaker på et tidspunkt investert betydelige beløp i to fond forvaltet av selskapet. Disse forholdene, sett i sammenheng, gjør at investeringsrådgiverens stilling faller inn under oppgavens definisjon av ledende ansatte.<sup>66</sup>

Oppsigelsen var begrunnet i at selskapet ikke lenger hadde den nødvendige tillit til arbeidstakeren, med tanke på utføring av de vesentlige oppgavene som tillå en partner i selskapet. Den manglende tilliten skyldtes særlig investeringsrådgiverens oppfølging av to porteføljebedrifter der utviklingen ikke var som forventet, hans håndtering av styreledererverv og hans arbeidsmåte.<sup>67</sup> Arbeidsgiver påla arbeidstaker, i medhold av bestemmelse i arbeidsavtalen, å fratre stillingen umiddelbart. Arbeidstaker rettet seg etter pålegget, men bestred oppsigelsens gyldighet. Etter å ha gjennomført forhandlinger fremmet arbeidstakeren krav om midlertidig forføyning, med påstand om at selskapet var forpliktet til å la han utføre arbeid i henhold til arbeidsavtalen og stillingsbetegnelsen.

Spørsmålet for Høyesteretts ankeutvalg var om den oppsagte arbeidstakeren kunne fratas samtlige arbeidsoppgaver i oppsigelsestiden. Ankeutvalget gav arbeidsgiver medhold, og kjennelsen ble avsagt uten dissens.

Høyesteretts ankeutvalg tok utgangspunkt i at arbeidstaker, som hovedregel, både har rett til å motta lønn og til å utføre arbeid i oppsigelsestiden. Som vilkår for en unntaksvis fratakelse av arbeidsoppgaver i oppsigelsestiden, oppstilte utvalget som vilkår at det må foreligge "særlig tungtveiende grunner".<sup>68</sup> Ankeutvalgets regel innebærer en løsning som ligger mellom oppsigelse og avskjed, og er fulgt opp i senere avgjørelser.<sup>69</sup>

Ordlyden "tungtveiende grunner" åpner for en helhetsvurdering av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser, men indikerer en høy terskel for fratakelse av arbeidsoppgaver. Vilkåret var oppfylt i den konkrete saken fordi de øvrige partnerne og selskapets investorer

---

<sup>66</sup> Oppgavens punkt 1.3.

<sup>67</sup> Fra saksfremstillingen under tingrettens behandling i TOBYF-2009-60163.

<sup>68</sup> Rt. 2009 s. 1183 (ankeutvalget) (avsnitt 28).

<sup>69</sup> Se bl.a. LB-2010-160933 (Borgarting), LB-2010-152755 (Borgarting), LG-2018-161055 (Gulating), og LG-2019-107689 (Gulating).



hadde mistet tilliten til investeringsrådgiveren. Ankeutvalget viste til lagmannsrettens uttalelse om at det derfor ville være uholdbart om arbeidstakeren skulle fortsette i arbeidet "med den risikoen dette ville medføre for betydelige skadevirkninger for X [selskapet], som opererer i en bransje hvor tillit er en avgjørende faktor."<sup>70</sup> Ankeutvalget konkluderte så med at arbeidsgiver kunne frata den oppsagte arbeidstakeren samtlige arbeidsoppgaver i oppsigelsestiden.

Der arbeidstaker fortsetter i stillingen, i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-11, kan arbeidsgiver unntaksvis få rettens kjennelse om fratreden.<sup>71</sup> Arbeidsmiljøloven oppstiller ingen lignende rett for arbeidsgiver i oppsigelsestiden. En unntaksvis utvidelse av arbeidsgivers styringsrett i oppsigelsestiden kan derfor begrunnes i at arbeidsgiver ikke har andre alternativer til å ivareta sine interesser. Arbeidsgivers mulighet til å ivareta sine interesser, gjennom å fremsette krav om fratreden etter arbeidsmiljøloven § 15-11 andre ledd andre til fjerde punktum, taler for at Investeringsrådgiverkjennelsen ikke kan tas til inntekt for en utvidet endringskompetanse i fortsettelsessituasjonen.

På den annen side kan de hensyn ankeutvalget bygget på for å legitimere unntaksregelen, også gjøre seg gjeldende der en ledende arbeidstaker fortsetter i stillingen etter arbeidsmiljøloven § 15-11. Dette gjelder særlig der vilkåret for fratreden ikke er oppfylt. Der oppsigelsen av en ledende ansatt er begrunnet i forhold som har svekket tilliten til vedkommende, kan kjennelsen derfor tas til inntekt for en utvidelse av endringskompetansen i fortsettelsessituasjonen for å ivareta virksomhetens interesser. Selv om arbeidsgiver har mulighet til å fremsette krav om fratreden, kan det argumenteres for at den særlige tilliten som kreves fra ledende ansatte taler for at arbeidsgiver bør ha alternative måter å ivareta virksomhetens interesser på.

#### **4.5.5 RG-2010-488 (Borgarting)**

Saken omhandlet en daglig leder og sjefsredaktør i en mediebedrift som ikke hadde fraskrevet seg stillingsvernet. Stillingen som daglig leder faller inn under oppgavens definisjon av

---

<sup>70</sup> Rt. 2009 s. 1183 (ankeutvalget) (avsnitt 38).

<sup>71</sup> Oppgavens punkt 3.4.

ledende ansatte.<sup>72</sup> Den daglige lederen hadde selv sagt opp stillingen. Et av spørsmålene for lagmannsretten var om arbeidsgiver, under oppsigelsestiden, kunne frata arbeidstakeren funksjonene som daglig leder og sjefsredaktør, samt frata han fullmakter. Lagmannsretten konkluderte med at endringene kunne foretas, og kjennelsen ble avsagt uten dissens. Arbeidstakers anke til Høyesterett ble enstemmig forkastet av ankeutvalget.<sup>73</sup>

Lagmannsretten la til grunn at rekkevidden for arbeidsgivers styringsrett måtte avgjøres på grunnlag av en tolkning og utfylling av arbeidsavtalen, men presiserte likevel at: "Ved vurderingen av om endringene kunne foretas innenfor stillingens ramme må utgangspunktet tas i den aktuelle situasjonen". Uttalelsen indikerer at styringsretten er situasjonsbetinget, og at dens grenser kan variere ut fra hva som begrunner arbeidsgivers endringsbehov. I den konkrete saken vektla lagmannsretten fem momenter som avgjørende for at de omtvistede endringene kunne foretas i kraft av arbeidsgivers styringsrett.

For det første hadde arbeidstakeren selv sagt opp stillingen, noe som tilsa at hensynet til å verne arbeidstaker ikke var like tungtveiende som ellers. For det andre var endringene tidsbegrenset; de gjaldt kun den gjenværende delen av oppsigelsestiden. For det tredje ble arbeidstakers posisjon som daglig leder i selskapet vektlagt. Lagmannsretten uttalte at: "For eierne og styret er det særlig viktig å ha tillit til daglig leder, noe som tilsier at styringsretten er mer omfattende overfor daglig leder enn overfor andre ansatte." For det fjerde ble det lagt vekt på årsaken til at arbeidsgiver hadde gjennomført endringer, som var at virksomheten hadde et behov for å beskytte seg mot illojal opptreden i oppsigelsestiden. Det femte og siste momentet var at hensynet til selskapets virksomhet tilsa at i oppsigelsestiden må en daglig leder som har sagt opp, kunne disponeres slik at behovet for forretningsmessig kontinuitet ivaretas på en slik måte at selskapets mulighet til fortsatt drift og utvikling ikke forringes.

Kjennelsen i RG-2010-488 viser at rammene for styringsretten må fastsettes med utgangspunkt i den konkrete situasjonen arbeidsgiver og arbeidstaker befinner seg i. Dette taler for at fortsettelsessituasjonen og de særlige endringsbehov denne kan føre med seg, kan vektlegges i spørsmålet om hvilke endringer arbeidsgiver kan foreta overfor ledende ansatte. Videre vil flere av momentene som lagmannsretten mente talte for en utvidelse av

---

<sup>72</sup> Oppgavens punkt 1.3.

<sup>73</sup> HR-2010-767-U.

endringskompetansen i oppsigelsestiden, også kunne være relevant i fortsettelsessituasjonen overfor ledende ansatte.

#### 4.5.6 Resultat

Den avgjørelsen som, etter mitt skjønn, i størst grad taler for at arbeidsgivers styringsrett i enkelte tilfeller kan utvides overfor ledende ansatte som fortsetter i stillingen etter arbeidsmiljøloven § 15-11, er NAD-1988-556. Da dette er en lagmannsrettsavgjørelse har den imidlertid begrenset prejudikatsverdi. Fraværet av dissens og mangel på relevant rettspraksis fra Høyesterett på området, gjør likevel at avgjørelsen har en viss rettskildemessig verdi.<sup>74</sup> Selv om avgjørelsen er mer enn tretti år gammel kan det argumenteres for at den likevel er aktuell i dag, både i mangel på annen relevant rettspraksis og fordi arbeidsmiljøloven § 15-11 viderefører det som var gjeldende rett etter arbeidsmiljøloven av 1977. Spørsmålet er om det er andre rettskilder som støtter, og dermed styrker den rettskildemessige verdien av, den rettsoppfatningen lagmannsretten bygget på.

For det første kan kjennelsen i HR-2018-2047-U tas til inntekt for at arbeidsgiver i det enkelte tilfelle kan foreta vide endringsbeslutninger i fortsettelsessituasjonen. For det andre styrkes lagmannsrettens konklusjon i NAD-1988-556 av de argumenter som kan leses ut av Investeringsrådverkjennelsen. Både Investeringsrådverkjennelsen og HR-2018-2047-U er avsagt av Høyesteretts ankeutvalg, og har derfor betydelig rettskildemessig vekt. For det tredje er kjennelsen i RG-2010-488 et støttemoment for at arbeidsgivers endringskompetanse kan utvides i det enkelte tilfelle. Avgjørelsen er på samme måte som NAD-1988-556 avsagt av en underordnet domstol, men det kan argumenteres for at avgjørelsen har noe større rettskildemessig vekt enn øvrig underrettspraksis fordi anken til Høyesterett ble forkastet. Det kan imidlertid være ulike årsaker til at anken ble forkastet, og det må derfor utøves forsiktighet med å tillegge dette for mye vekt.

Det er etter dette forsvarlig å konkludere med at arbeidsgiver unntaksvis kan ha en videre adgang enn etter alminnelige styringsrettsnormer, til å gjøre endringer i arbeidsforholdet overfor ledende ansatte som fortsetter i stillingen i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-11.

---

<sup>74</sup> Oppgavens punkt 1.4.2.

I det følgende foretas en analyse av når arbeidsgivers styringsrett utvides i denne situasjonen. Deretter drøftes arbeidsgivers endringsadgang overfor ledende ansatte i fortsettelsessituasjonen i ulike typetilfeller.

## **4.6 Når utvides arbeidsgivers styringsrett overfor ledende ansatte som fortsetter i stillingen under forhandling og tvist om oppsigelse?**

### **4.6.1 En urimelighetsvurdering etter modellen for rettens kjennelse om fratreden**

For arbeidsgiver kan det være utfordrende i seg selv at en ledende ansatt fortsetter i stillingen etter oppsigelsestidens utløp. Gjennomgått rettspraksis viser imidlertid at fortsettelsessituasjonen ikke alene kan begrunne en utvidelse av arbeidsgivers styringsrett. I NAD-1988-557 la lagmannsretten til grunn at vilkåret for at arbeidsgiver kunne foreta vesentlige endringer i arbeidsforholdet er at det må foreligge "vektige grunner".

Lagmannsrettens vilkår minner om den vurderingen som foretas der arbeidsgiver har fremsatt krav om fratreden etter arbeidsmiljøloven § 15-11 andre ledd andre punktum.<sup>75</sup> I forarbeidene er det lagt til grunn at retten i denne vurderingen vil kunne ta hensyn til "vektige innvendinger fra arbeidsgivers side".<sup>76</sup>

Vilkåret for at arbeidsgiver skal få medhold i sitt krav om fratreden er at retten finner det "urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes". Urimeelighetsvurderingen beror på en totalvurdering av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser og behov.<sup>77</sup> En fra det mer til det mindre-betraktning tilsier en utvidelse av styringsretten i fortsettelsessituasjonen der det fremstår som urimelig at den ledende arbeidstakeren uforandret beholder de oppgaver eller ansvarsområder arbeidsgiver har behov for å gjøre endringer i. Støtte for et slikt synspunkt finnes i underrettspraksis.

I NAD-1988-871 (Eidsivating) var spørsmålet om en avskjediget regnskapskonsulent hadde rett til å fortsette i stillingen under behandlingen av avskjedssaken. Avskjeden var begrunnet i

---

<sup>75</sup> Oppgavens punkt 3.4.

<sup>76</sup> Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 22 og Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 235.

<sup>77</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 238.

at virksomheten var blitt oppmerksom på at arbeidstaker var tidligere straffedømt for grovt underslag i stillingen som kasserer i en annen bedrift. Lagmannsretten gav arbeidstaker medhold og la, blant annet, vekt på at virksomheten var "[...] et relativt stort byrå, som i alle fall i en viss utstrekning antas å måtte kunne legge forholdene slik til rette at tilbakefallsrisikoen reduseres".

I fratredelsesvurderingen etter arbeidsmiljøloven § 15-11 andre ledd andre punktum vil det være av betydning om oppsigelsen er begrunnet i arbeidstakers eller virksomhetens forhold.<sup>78</sup> Der oppsigelsen er begrunnet i arbeidstakers forhold vil et sentralt moment i fratredelsesvurderingen være det sannsynlige utfallet av oppsigelsessaken. Dette skulle tilsi at det også vil være et moment i vurderingen av om styringsretten i det enkelte tilfelle utvides når ledende ansatte fortsetter i stillingen. En prejudisiell vurdering av oppsigelsens saklighet vil imidlertid være umulig i praksis, da arbeidsgiver vil ha fattet beslutning om oppsigelse under den forutsetning at beslutningen er korrekt. Det er vanskelig å se for seg hvordan arbeidsgiver da skal vurdere det sannsynlige utfallet av oppsigelsessaken utenfra, og deretter tillegge dette betydning i vurderingen av hvilke endringer som kan gjøres i arbeidsoppgaver og ansvarsområder.

Hvorvidt arbeidsgivers styringsrett utvides overfor ledende ansatte i fortsettelsessituasjonen beror etter dette på en totalvurdering av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Vurderingen har dermed likhetstrekk med hvordan grensene for styringsretten fastlegges etter alminnelige styringsrettsnormer. Forskjellen ligger i at det sentrale kriteriet for utvidelse av arbeidsgivers endringskompetansen overfor ledende ansatte i fortsettelsessituasjonen, er om det fremstår som urimelig at arbeidstaker beholder sine arbeidsoppgaver uforandret. I det følgende undersøkes den nærmere terskelen for at urimelighetskriteriet skal være oppfylt.

---

<sup>78</sup> Oppgavens punkt 3.4.

#### **4.6.2 Terskelen for at det er urimelig at en ledende ansatt beholder sine arbeidsoppgaver eller sitt ansvarsområde uforandret**

Terskelen for urimelighet i spørsmålet om arbeidstaker skal fratre etter arbeidsmiljøloven § 15-11 andre ledd andre punktum påvirkes av stillingens eller arbeidets art. Av forarbeidene fremgår det at:

"Departementet legger til grunn at retten til å fortsette i stillingen kan være upraktisk å gjennomføre ved oppsigelse av øverste leder i virksomheten. I de tilfellene denne kategorien oppsigelsessak har vært behandlet for domstolene, har retten anerkjent at det må stilles særlige krav til ledere. Departementet legger til grunn at det skal mindre til for at en leder må fratre enn en underordnet ansatt." <sup>79</sup>

Som et eksempel fra rettspraksis kan det vises til kjæremålsutvalgets uttalelse i kjennelse inntatt i Rt. 1999 s. 1998 om at: "Når oppsigelsen er begrunnet i arbeidstakers forhold, må det imidlertid få vesentlig betydning om arbeidstakeren har en ledende stilling i bedriften [...]".<sup>80</sup> Det finnes også eksempler på vektlegging av arbeidstakers posisjon i urimelighetsvurderingen fra underrettspraksis. I LB-2009-64805 (Borgarting) la lagmannsretten til grunn at "[...] terskelen for å ta til følge et krav om fratreden er lavere for administrative ledere på høyeste nivå enn for andre ansatte", og i NAD-1981-83-826 (Hålogaland) la retten vekt på saken ikke omhandlet "[...] en underordnet arbeidstaker, men om en lederfunksjon, hvor et godt og tillitsfullt samarbeid med ledelsen er av sentral betydning".

De gjennomgåtte rettskildene tilsier at heller ikke terskelen for utvidelse av styringsretten overfor ledende ansatte i fortsettelsessituasjonen er høy. I HR-2018-2047-U bemerket Høyesteretts ankeutvalg at "[...] sikkerhetshensyn vil være et relevant moment som kan begrunne endringer i kraft av styringsretten, og som arbeidstaker må akseptere." <sup>81</sup> Ankeutvalgets formulering indikerer at en rekke momenter vil kunne være relevante i vurderingen av hvor langt styringsretten rekker i fortsettelsessituasjonen, noe som støtter en vektlegging av hvorvidt den ansatte har en ledende stilling. Hva gjelder utvalgets fremhevelse av sikkerhetshensyn, er dette et moment som særlig vil kunne gjøre seg gjeldende der ledende

---

<sup>79</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 239.

<sup>80</sup> Rt. 1999 s. 1998 (kjm.utv.) (s. 1999).

<sup>81</sup> HR-2018-2047-U (avsnitt 21). Nærmere redegjort for avgjørelsen under oppgavens punkt 4.5.2.

ansatte fortsetter i stillingen under forhandling og tvist om oppsigelse. Eksempelvis vil det kunne være ønskelig for arbeidsgiver å frata en oppsagt arbeidstaker som virksomheten ikke lenger har tillit til, adgang til elektroniske systemer i den perioden vedkommende fortsetter i stillingen.<sup>82</sup>

Videre vil endringer i arbeidsoppgaver eller ansvarsområder overfor ledende ansatte som fortsetter i stillingen være mindre inngripende for arbeidstakers stillingsvern, enn en kjennelse om fratreden. Dette taler for at det skal mindre til for at styringsretten utvides overfor ledende ansatte i fortsettelsessituasjonen, enn for at retten skal treffe kjennelse om at arbeidstaker skal fratre stillingen. Arbeidsgiver vil likevel ikke ha en fri endringsadgang i denne situasjonen. Hensynet til å effektivisere rettsvirkningene av en eventuell ugyldig oppsigelse, taler for at en absolutt skranke må gå ved endringer som i praksis fratrar den ledende ansattes muligheten til å fastholde stillingen etter seier i oppsigelsessaken.<sup>83</sup> Endringer i fortsettelsessituasjonen må derfor innebære en midlertidig løsning som er reversibel. Dette er også i tråd med lagmannsrettens uttalelser om at endringen ikke må ha et usaklig formål i NAD-1988-557.

## **4.7 Typetilfeller**

### **4.7.1 Innledning**

I det følgende tar oppgaven for seg et utvalg av typiske arbeidsoppgaver tillagt ledende ansatte, som det kan oppstå et behov for å gjøre endringer i. En drøftelse og analyse av konkrete endringsbehov er hensiktsmessig for å komme til kjernen av oppgavens tema. De valgte typetilfellene er adgangen til å gjøre endringer i personalansvar, adgangen til å representere selskapet utad, og adgangen til å frata arbeidstaker tilgang til elektroniske systemer. I tillegg drøftes arbeidsgivers adgang til å frata daglig leder den lovfestede representasjonsmyndigheten.

Det tas sikte på en generell drøftelse av typetilfellene. Fordi grensene for arbeidsgivers styringsrett må vurderes konkret for hvert enkelt tilfelle i lys av ansettelsesavtalen, annen regulering og arbeidsforholdet for øvrig, er det imidlertid utfordrende å foreta generelle

---

<sup>82</sup> Nærmere om dette typetilfellet under oppgavens 4.7.3.

<sup>83</sup> Oppgavens punkt 4.3.

styringsrettsdrøftelser. Drøftelsene vil derfor eksemplifisere betydningen av konkrete og praktiske forhold, samt ulike avtalereguleringer.

Videre forutsetter analysen en sammenligning av arbeidsgivers endringsbehov før og etter arbeidsavtalens opphør. Under hvert punkt presenteres først rekkevidden av adgangen til å gjøre endringer for det konkrete typetilfellet etter alminnelige styringsrettsnormer. Deretter vurderes hvorvidt arbeidsgivers endringsbehov i fortsettelsessituasjonen kan tas til inntekt for en utvidelse av styringsretten.

#### **4.7.2 Kan arbeidsgiver frata ledende ansatte personalansvar i fortsettelsessituasjonen?**

Personalansvar vil ofte være et av flere ansvarsområder i stillingen til en ledende ansatt. Drøftelsen tar utgangspunkt i et konkret eksempel der den ledende arbeidstakeren har stilling som HR-sjef, det vil si en stilling med oppgaver knyttet til personalansvar, herunder, blant annet, gjennomføring av medarbeidersamtaler, rekruttering og lønnsforhandlinger. For øvrig består stillingen av administrative oppgaver, som, for eksempel, organisasjonsutvikling og HMS-arbeid. Spørsmålet er om arbeidsgiver kan frata HR-sjefen personalansvar, slik at han bare utfører administrativt arbeid.

Vurderingen foretas først for det ordinære arbeidsforholdet etter alminnelige styringsrettsnormer, og med utgangspunkt i ulike avtalereguleringer.

For det første kan arbeidsavtalen inneholde uttrykkelig informasjon om personalansvar. Eksempelvis gjennom en bestemmelse om at HR-sjefen "har ansvar for personalet, herunder gjennomføring av medarbeidersamtaler mm.". Vurderingen beror da på om bestemmelsen etter en helhetsvurdering av avtaleforholdet definerer, særpreger eller fremstår som vesentlig for arbeidsforholdet på en slik måte at arbeidsgiver gjennom bestemmelsen har sagt fra seg endringsadgangen.<sup>84</sup> I så tilfelle foreligger det en presumsjon mot endringsadgang.

For det andre kan arbeidsavtalens angivelse av stillingstittelen "HR-sjef" tilsi at arbeidstaker skal ha personalansvar.<sup>85</sup> Stillingsangivelsen tolket i lys av arbeidsforholdet for øvrig kan tale

---

<sup>84</sup> Rt. 2009 s. 1465 (avsnitt 41). Nærmere redegjort for avgjørelsen under oppgavens punkt 2.3.3.

<sup>85</sup> Oppgavens punkt 2.3.3.



for at det foreligger en kontraktmessig forutsetning for, eller at det er et premiss for stillingen, at den ledende arbeidstakeren skal ha personalansvar. Det må da presumeres at arbeidsgiver ikke i kraft av styringsretten kan frata vedkommende dette ansvarsområdet.

For det tredje kan arbeidsavtalen være taus. Eksempelvis der den ledende arbeidstakeren ikke opprinnelig hadde personalansvar, men har fått tildelt dette på et senere tidspunkt, uten at arbeidsavtalen har blitt endret. Det er da aktuelt å vurdere om det likevel foreligger forhold som tilsier at arbeidsgiver har frasagt seg endringsadgangen, for eksempel gjennom konkludent atferd. Illustrerende er hvis den ledende arbeidstakeren tidligere har vurdert å avslutte arbeidsforholdet, men har blitt tildelt personalansvar i bytte mot å bli værende i stillingen. Det vil da være nærliggende å konkludere med at fratakelse av personalansvar ligger utenfor arbeidsgivers styringsrett. Dette er imidlertid et lite praktisk eksempel der den ledende ansatte har stilling som HR-sjef, da personalansvar normalt tilligger stillingen opprinnelig og i de fleste tilfeller vil være regulert i arbeidsavtalen.

Et siste eksempel på avtaleregulering er der avtalen innebærer en endringsklausul, eller andre typer formuleringer som gir arbeidsgiveren fleksibilitet med hensyn til å gjøre endringer i oppgaver knyttet til personalansvar. Utgangspunktet vil da være at arbeidsgiver kan gjøre endringer i den ledende ansattes personalansvar.<sup>86</sup> Dette vil imidlertid ikke være mer enn nettopp et utgangspunkt. Uavhengig av reguleringer i arbeidsavtalen, er det ved endringer i ansvarsområder relevant å vurdere om styringsretsbeslutningen innebærer en degradering av arbeidstakers stilling. En degradering av arbeidstakers stilling vil normalt være en endringsoppsigelse, og dermed en beslutning som faller utenfor arbeidsgivers styringsrett.<sup>87</sup>

Eksempelvis kan det vises til dom inntatt i Rt. 2003 s. 1702 hvor arbeidstakers stilling ble endret fra kaptein til styrmann, og LH-2008-068907 (Hålogaland) hvor en rektor ble omplassert til inspektør ved en annen skole. I begge sakene kom retten til at endringene var så omfattende at lovens stillingsvernsregler kom til anvendelse. Avgjørelsene har til felles at de omhandlet endringsbeslutninger som innebar en fullstendig fratakelse av arbeidsoppgaver og ansvarsområder. Fratakelse av personalansvar for HR-sjefen vil ikke være like inngripende, da vedkommende vil beholde deler av sine arbeidsoppgaver. Personalansvaret er imidlertid så karakteristisk for stillingen som HR-sjef, at det likevel vil være nærliggende å omtale

---

<sup>86</sup> Rt. 2011 s. 841. Nærmere redegjort for avgjørelsen under oppgavens punkt 2.3.3.

<sup>87</sup> Nils H. Storeng mfl., *Arbeidslivets spilleregler*, 4.utgave, Oslo 2016 s. 465.

endringen som en degradering. Annerledes stiller det seg for ledende stillinger der personalansvaret er en mindre sentral del av stillingen. Eksempelvis kan tenkes en IT-sjef som har ansvaret for personalet på en IT-avdeling med fem arbeidstakere, men som primært utfører kontrakts- og anbudsarbeid. En fratakelse av personalansvar vil da trolig ikke innebære en degradering av stillingen som IT-sjef.

Alminnelige styringsrettsnormer taler etter dette for at arbeidsgiver ikke vil ha adgang til å frata HR-sjefens personalansvar under det ordinære arbeidsforholdet. Spørsmålet videre er om det likevel kan være urimelig at HR-sjefen beholder personalansvaret i fortsettelsessituasjonen. Det må her foretas en totalvurdering av arbeidstakers og arbeidsgivers interesser.<sup>88</sup>

I kjennelsen i RG-2010-488 (Borgarting) tok lagmannsretten utgangspunkt i den aktuelle situasjonen arbeidstaker og arbeidsgiver befant seg i, og la vekt på arbeidsgivers endringsbehov i oppsigelsestiden.<sup>89</sup> I fortsettelsessituasjonen vil arbeidsgiver først og fremst ha et behov for å frata en ledende ansatt personalansvar der oppsigelsen er begrunnet i arbeidstakers forhold. Det kan imidlertid også tenkes et behov for fratakelse av personalansvar der oppsigelsen er begrunnet i virksomhetenes forhold, men hvor det i ettertid har oppstått en tilspisset situasjon.

Illustrerende er hvis HR-sjefen bidrar til konflikter på arbeidsplassen. Her kan både tenkes tilfellet der konfliktene er begrunnelsen for oppsigelsen, eller der HR-sjefen er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold, men konfliktene har oppstått eller utviklet seg etter oppsigelsen. For det første kan arbeidsgiver da ha behov for å frata HR-sjefen personalansvar for å beskytte virksomheten mot skadevirkninger. For eksempel vil endringen kunne være avgjørende for virksomhetens videre drift, dersom andre arbeidstakere truer med å si opp sine stillinger dersom HR-sjefen fortsetter som deres leder. I Investeringsrådverkjennelsen la ankeutvalget avgjørende vekt på at det kunne få betydelige skadevirkninger for virksomheten dersom arbeidstakeren fikk fortsette i arbeidet under oppsigelsestiden.<sup>90</sup> Potensielle skadevirkninger for virksomheten bør også kunne vektlegges i fortsettelsessituasjonen, særlig

---

<sup>88</sup> Oppgavens punkt 4.6.1.

<sup>89</sup> Oppgavens punkt 4.5.5.

<sup>90</sup> Oppgavens punkt 4.5.4..

da denne som hovedregel er mer langvarig enn oppsigelsestiden og skadevirkningene dermed kan være mer omfattende.

For det andre, og trolig mer aktuelt for dette typetilfellet, kan endringsbehovet være direkte begrunnet i hensynet til øvrige ansatte og arbeidsmiljøet i virksomheten. Det er i rettslitteraturen tatt til orde for at andre personers beskyttelsesverdige interesser i alminnelighet har en plass i styringsrettsvurderinger.<sup>91</sup> Etter arbeidsmiljøloven kapittel 4 har arbeidstakere en beskyttelsesverdig interesse av at arbeidsgiver sørger for at arbeidsmiljøet oppfyller visse minstekrav. Det generelle kravet følger av § 4-1 som pålegger arbeidsgiver å sørge for et "fullt forsvarlig arbeidsmiljø". Videre er innholdet i arbeidsgivers plikter presisert til, blant annet, å gjelde det psykososiale arbeidsmiljøet i § 4-3. Hvis HR-sjefen har en negativ innvirkning på det psykososiale arbeidsmiljøet, og dette er begrunnelsen for oppsigelsen, vil hensynet til de øvrige arbeidstakerne stå sentralt i vurderingen av hvilke endringer arbeidsgiver kan foreta. I det enkelte tilfelle kan fratakelse av personalansvar være nødvendig for overholdelse av arbeidsgivers plikter etter arbeidsmiljøloven kapittel 4.

Arbeidsgivers endringsbehov må imidlertid veies opp mot HR-sjefens interesser. Dersom arbeidsgiver fratar HR-sjefen personalansvaret og ansetter en ny person til å utføre arbeidsoppgavene knyttet til personalansvar, vil det forringe muligheten til å fastholde stillingen etter en rettskraftig dom om at oppsigelsen er ugyldig. Annerledes stiller det seg dersom arbeidsgiver midlertidig delegerer personalansvaret til en annen ansatt, under forutsetning om at HR-sjefen kan få ansvaret tilbake dersom han vinner frem i oppsigelsessaken. Dersom det ikke er kapasitet i virksomheten til å overføre personalansvaret til en annen arbeidstaker, kan et alternativ være at HR-sjefen i fortsettelsessituasjonen må samarbeide med andre om personalansvaret eller få godkjenning fra daglig leder for sine beslutninger.

Det konkluderes etter dette med at arbeidsgiver unntaksvis kan frata en ledende ansatt som fortsetter i stillingen etter arbeidsmiljøloven § 15-11 personalansvar, selv om en slik endring ikke kan foretas under det ordinære arbeidsforholdet.

---

<sup>91</sup> Marianne Jenum Hotvedt og Therese Smith Ulseth, "Arbeidsavtalen og styringsrett: Harmoni i en domsoktett", *Tidsskrift for Arbeidsrett nr. 1*, 2013 s. 112-138 (s. 127-128)

### **4.7.3 Kan arbeidsgiver frata ledende ansatte tilganger til elektroniske systemer i fortsettelsessituasjonen?**

I dag benytter de fleste virksomheter elektroniske systemer. Endringer i ledende ansattes tilganger til slike systemer knytter seg ikke til den ansattes arbeidsoppgaver som sådan, men til bruk av hjelpemiddel til utføring av arbeidsoppgavene. Der en virksomhet bruker elektroniske systemer vil ofte både overordnede og underordnede arbeidstakere benytte seg av disse. Ledende ansatte vil imidlertid kunne ha mer omfattende tilganger, for eksempel ved å ha mulighet til å overvåke eller gjøre endringer i øvrige ansattes bruk av systemene.

Drøftelsen tar utgangspunkt i hvorvidt arbeidsgiver kan frata en ansatt partner i et advokatfirma tilganger til firmaets elektroniske systemer. Spørsmålet drøftes først for det ordinære arbeidsforholdet etter alminnelige styringsrettsnormer.

Tilgangen til elektroniske systemer vil trolig sjelden være regulert i arbeidsavtalen. Avtalen kan imidlertid inneholde bestemmelser om arbeidsoppgaver som forutsetter bruk av elektroniske systemer. Dersom disse, etter en nærmere vurdering, særpreger, definerer eller fremstår som vesentlig for avtaleforholdet, kan det tale for at arbeidsgiver har sagt fra seg adgangen til å gjøre endringer i arbeidsoppgavene.<sup>92</sup> Både i slike tilfeller, og der de aktuelle arbeidsoppgavene fremstår som et premiss for stillingen, vil utgangspunktet være at endringer i de aktuelle oppgavene ikke kan foretas i kraft av styringsretten.<sup>93</sup> Hvis virksomhetens elektroniske systemer er et nødvendig hjelpemiddel for å utføre de arbeidsoppgaver arbeidsgiver ikke kan gjøre endringer i, taler dette for at også fratakelsen av tilganger ligger utenfor arbeidsgivers styringsrett. Dette vil typisk være situasjonen for en ansatt partner i et advokatfirma. For stillingen som partner er det normalt et premiss for stillingen og en vesentlig del av arbeidsforholdet, at vedkommende skal arbeide med advokatrådgivning overfor klienter. Hvis et advokatfirma bruker elektroniske systemer vil en partner normalt være avhengig av tilganger for å få tak i saksdokumenter og annen informasjon nødvendig for utføring av arbeidet. Som oftest er tilganger til elektroniske systemer derfor en forutsetning

---

<sup>92</sup> Rt. 2009 s. 1465 (avsnitt 41). Nærmere redegjort for avgjørelsen under oppgavens punkt 2.3.3.

<sup>93</sup> Oppgavens punkt 2.3.3.

for utføring av arbeidet, noe som taler for at fratakelsen av tilganger også vil innebære en degradering av partnerens stilling.<sup>94</sup>

Det kan etter dette legges til grunn at fratakelse av tilganger til elektroniske systemer normalt ikke kan foretas overfor en ansatt partner i et advokatfirma etter alminnelige styringsrettsnormer. Spørsmålet er om det likevel kan være urimelig at partneren beholder tilgangene i fortsettelsessituasjonen.

Arbeidsgivers behov for å frata partneren tilganger i fortsettelsessituasjonen vil først og fremst være begrunnet i manglende tillit til vedkommende, herunder et behov for å beskytte seg mot skadevirkninger. I Investeringsrådgiverkjennelsen var dette et behov som tilsa at arbeidsgiver kunne frata arbeidstaker samtlige arbeidsoppgaver i oppsigelsestiden, særlig fordi investeringsrådgiveren arbeidet i en bransje hvor tillit er en avgjørende faktor.<sup>95</sup> Saksforholdet har overføringsverdi til situasjonen hvor arbeidsgiver mangler tillit til en partner som fortsetter i stillingen etter arbeidsmiljøloven § 15-11. Advokatfirmaer er avhengige av tillit fra klienter og markedet for øvrig, og eventuell mistillit til en av partnerne vil aktualisere et særlig endringsbehov for arbeidsgiver.

Illustrerende er hvis arbeidsgiver mistenker at partneren har misbrukt eller delt børssensitiv informasjon. Arbeidsgiver vil da ha et behov for å frata partneren tilganger til elektroniske systemer som inneholder opplysninger om klienter notert på børsen. I en slik situasjon taler arbeidsgivers behov for å ivareta advokatfirmaets omdømme, sikre virksomheten mot eventuelt erstatningsansvar, og ønske om å beholde klienter, for at det vil være urimelig om partneren skal beholde sine tilganger. At arbeidsgiver her vil kunne ha et berettiget behov for å foreta endringer i tilganger, støttes av ankeutvalgets uttalelser i kjennelsen inntatt i HR-2018-2047-U om at sikkerhetshensyn kan være et relevant moment som kan begrunne endringer i arbeidstakers oppgaver i fortsettelsessituasjonen, og som arbeidstaker må akseptere.<sup>96</sup>

Videre kan endringsbehovet styrkes av hensynet til tredjemanns interesser. For det første kan nevnes firmaets børsnoterte klienter. Klientene vil ha en beskyttelsesverdig interesse i at

---

<sup>94</sup> Rt. 2003 s. 1702 og LH-2008-068907 (Hålogaland). Nærmere redegjort for avgjørelsene under oppgavens punkt 4.7.2.

<sup>95</sup> Rt. 2009 s. 1183 (ankeutvalget). Nærmere redegjort for avgjørelsen under oppgavens punkt 4.5.4.

<sup>96</sup> HR-2018-2047-U (avsnitt 21). Nærmere redegjort for avgjørelsen under oppgavens punkt 4.5.2.

informasjonen de deler med advokatfirmaet ikke misbrukes. For det andre kan hensynet til markedet for øvrig og offentlige interesser tale for en endringsadgang for arbeidsgiver. Om vektleggingen av tredjemanns interesser i styringsrettsvurderinger skriver Hotvedt og Ulseth at: "I virksomheter med et samfunnsnyttig formål, kan endringen være viktig for å ivareta offentlighetens interesser. Dette kan bidra til å styrke arbeidsgivers endringsbehov."<sup>97</sup> Hvis et eller flere av de børsnoterte selskapene advokatfirmaet har som klient har et samfunnsnyttig formål vil endringsbehovet følgelig styrkes. Videre vil det, uavhengig av dette, være i offentlighetens interesse å forhindre misbruk av børs sensitiv informasjon og potensiell innsiddehandel.

Spørsmålet er imidlertid om det er tilstrekkelig at arbeidsgiver kun har mistanke om at partneren er skyldig i å ha misbrukt eller delt børs sensitiv informasjon. I avgjørelsen RG-2010-488 var arbeidsgivers fratakelse av daglig leders arbeidsoppgaver og fullmakter begrunnet i mistanke om at vedkommende kom til å starte opp konkurrerende virksomhet i oppsigelsestiden. Lagmannsretten la til grunn at selv om arbeidsgivers mistanke "[...] ikke hadde materialisert seg i handlinger som var illojale overfor selskapet og som derfor ville innebære mislighold av arbeidsavtalen, hadde selskapet et åpenbart behov for å beskytte seg mot mulig illojal aktivitet i oppsigelsestiden." Arbeidsgivers mistanke kom av at daglig leder hadde gitt klart uttrykk for at da han ikke fikk kjøpe selskapet han arbeidet i, så han det som eneste alternativ å si opp og starte noe nytt. Dette taler for at arbeidsgivers mistanke om partnerens forgåelser vil være tilstrekkelig dersom det kan vises til klare holdepunkter for mistanken.

Arbeidsgivers behov må likevel også her avveies mot arbeidstakers interesser. Dersom partneren som følge av fratakelsen blir forhindret i å utføre samtlige av sine arbeidsoppgaver, vil han i realiteten kun motta lønn i fortsettelsessituasjonen. Dette vil gjøre det vanskeligere i praksis å fastholde stillingen etter en eventuell rettskraftig dom om at oppsigelsen er ugyldig, og taler mot en utvidelse av arbeidsgivers styringsrett. Noe annet er dersom endringen begrenses til å gjelde delvis fratakelse, ved kun å begrense tilgangen til systemer eller deler av systemer som inneholder informasjon om børsnoterte klienter. Dette kan for eksempel gjøres ved å begrense de elektroniske tilgangene, eller ved å innføre en midlertidig ordning der tilgangene fratras og partneren må be arbeidsgiver om de dokumenter han trenger for å utføre

---

<sup>97</sup> Marianne Jenum Hotvedt og Therese Smith Ulseth, "Arbeidsavtalen og styringsrett: Harmoni i en domsoktett", *Tidsskrift for Arbeidsrett nr. 1*, 2013 s. 112-138 (s. 127-128).

sine arbeidsoppgaver. Der arbeidsgiver har et nødvendig og berettiget behov for å foreta endringen, tilsier hensynet til arbeidstakers interesser at endringen må gjennomføres på minst mulig inngripende måte.

Det konkluderes etter dette med at arbeidsgiver unntaksvis kan frata ledende ansatte som fortsetter i stillingen, i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-11, tilgang til elektroniske systemer, selv om dette ikke kan gjøres under det ordinære arbeidsforholdet.

#### **4.7.4 Kan arbeidsgiver frata ledende ansatte adgangen til å representere virksomheten utad i fortsettelsessituasjonen?**

Mange ledende stillinger består blant annet i utadrettet arbeid mot kunder, klienter og markedet som helhet. Drøftelsen tar utgangspunkt i et konkret eksempel der den ledende arbeidstakeren har stilling som salgssjef. Salgssjefens rolle er til dels utadrettet i form av å selge virksomhetens produkter ut til markedet, men stillingen innebærer også internt kontrakts- og anbudsarbeid. Spørsmålet er om arbeidsgiver kan frata salgssjefen arbeidsoppgavene knyttet til representasjon av virksomheten, slik at han kun utfører de interne stillingsoppgavene. Dette drøftes først for det ordinære arbeidsforholdet etter alminnelige styringsrettsnormer.

Det legges til grunn at det, i de fleste tilfeller, er en kontraktsmessig forutsetning og et premiss for stillingen som salgssjef at vedkommende skal ha kontakt med kunder. Arbeidsavtalens angivelse av stillingstittelen taler da for at en fratakelse av adgangen til å representere virksomheten utad ikke kan foretas i kraft av arbeidsgivers styringsrett. Dette vil, i alle fall, være tilfellet der arbeidsavtalen presiserer det nærmere innhold i arbeidsoppgaver knyttet til representasjon av virksomheten, og disse bestemmelsene etter en helhetsvurdering av arbeidsforholdet særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for stillingen. Utgangspunktet er da at arbeidsgiver har sagt fra seg endringsadgangen.<sup>98</sup> Videre kan det argumenteres for at kontakt med kunder er en så sentral del av stillingen som salgssjef, at en

---

<sup>98</sup> Rt. 2009 s. 1465. Nærmere redegjort for avgjørelsen under oppgavens punkt 2.3.3.

fratakelse av adgangen til å representere virksomheten utad vil innebære en degradering av stillingen.<sup>99</sup>

Det kan etter dette legges til grunn at arbeidsgiver etter alminnelige styringsrettsnormer ikke kan frata salgssjefen oppgaver knyttet til representasjon av virksomheten. Spørsmålet er om det likevel kan være urimelig at salgssjefen beholder representasjonsadgangen i fortsettelsessituasjonen.

Her er det hensiktsmessig å skille mellom oppsigelse på grunn av arbeidstakers forhold og oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold. Der det er tale om en oppsigelse på grunn av arbeidstakers forhold, vil arbeidsgivers endringsbehov kunne være begrunnet i klager fra kunder. En fratakelse av representasjonsadgangen kan da være nødvendig for å ivareta virksomhetens videre drift og omdømme. Som redegjort for tidligere i denne oppgaven la ankeutvalget i Investeringsrådgiverkjennelsen vekt på virksomhetens risiko for skadevirkninger, og på at virksomheten opererte i en bransje hvor tillit er en avgjørende faktor.<sup>100</sup> På den ene siden kan det argumenteres for at tillit ikke er en like avgjørende faktor i salgsbransjen som i finansbransjen. På den annen side er imidlertid kundeservice og et godt omdømme av stor betydning for virksomheter som primært driver med salg. Der arbeidsgiver stadig mottar klager fra kunder på en ledende ansatt, vil det derfor kunne få betydelige konsekvenser for virksomheten dersom arbeidsgiver ikke kan frata vedkommende adgangen til å representere virksomheten utad. Videre vil salgssjefens opptreden i kontakt med kunder kunne ha signaleffekt overfor underordnede arbeidstakere. Dette taler for at arbeidsgiver unntaksvis kan ha adgang til å frata salgssjefen adgangen til å representere virksomheten der oppsigelsen er begrunnet i arbeidstakers forhold.

Der oppsigelsen er begrunnet i forhold på virksomhetens side, kan en utvidelse av styringsretten være aktuelt der endringsbehovet skyldes den ansattes atferd etter at oppsigelsen er gitt. Der arbeidsgiver mistenker at salgssjefen ikke vil ivareta virksomhetens interesser i sitt arbeid, aktualiseres et behov for å frata vedkommende adgangen til å representere virksomheten utad. Som tidligere redegjort for er det ikke nødvendig at de skadevirkninger arbeidsgiver ønsker å beskytte seg mot har materialisert seg.<sup>101</sup> Arbeidsgiver

---

<sup>99</sup> Rt. 2003 s. 1702 og LH-2008-068907 (Hålogaland). Nærmere redegjort for avgjørelsene under oppgavens punkt 4.7.2.

<sup>100</sup> Rt. 2009 s. 1183 (ankeutvalget) (avsnitt 14). Nærmere redegjort for avgjørelsen under oppgavens punkt 4.5.4.

<sup>101</sup> RG-2010-488 (Borgarting). Nærmere redegjort for avgjørelsen under oppgavens punkt 4.5.5.



bør imidlertid ha klare holdepunkter for sine mistanker. Dette kan for eksempel være tilfelle der salgssjefen har gitt uttrykk for at han vil motarbeide arbeidsgiver, eller på annen måte drive med sabotasjelignende opptreden, dersom arbeidsgiver ikke trekker oppsigelsen.

Arbeidsgivers endringsbehov må i begge tilfeller veies opp mot arbeidstakers interesser. Dersom arbeidsgiver gjennomfører endringen, og samtidig forfremmer en annen arbeidstaker til stillingen som salgssjef, vil det være vanskelig i praksis å fastholde stillingen etter en eventuell rettskraftig dom om ugyldig oppsigelse. Dersom endringen imidlertid lar seg gjennomføre ved å midlertidig fordele salgssjefens arbeidsoppgaver knyttet til representasjon på de øvrige arbeidstakerne, er det lettere å argumentere for en utvidelse av styringsretten i fortsettelsessituasjonen, da en slik løsning vil være reversibel. Videre bemerkes at der oppsigelsen er begrunnet i arbeidstakers forhold, og årsaken til endringsbehovet er klager fra kunder, vil det i det enkelte tilfelle ikke være nødvendig å frata salgssjefen alle arbeidsoppgaver knyttet til representasjon. Eksempelvis kan salgssjefen fratas adgangen til å ha kontakt med kunder, men beholde oppgaver knyttet til generell markedsføring av virksomheten, og fortsatt ha myndighet til å signere kontrakter med leverandører på vegne av selskapet.

Det konkluderes etter dette med at arbeidsgiver unntaksvis kan frata en ledende ansatt adgangen til å representere virksomheten utad i fortsettelsessituasjonen, selv om endringen ikke kan foretas i det ordinære arbeidsforholdet.

## **4.8 Arbeidsgivers adgang til å frata daglig leder den lovfestede representasjonsmyndigheten i fortsettelsessituasjonen**

### **4.8.1 Innledende om særtrekk ved daglig leders rettsstilling**

Innledningsvis bemerkes at retten til å fortsette i stillingen etter arbeidsmiljøloven § 15-11 også gjelder for daglig leder, så fremt han eller hun ikke har frasagt seg stillingsvernet i medhold av lovens § 15-6.<sup>102</sup> Drøftelsen avgrenses til daglige ledere i aksjeselskap.

---

<sup>102</sup> Rt. 1999 s. 1998 (kjm.utv.) (s. 1999).

Daglig leder står i en særstilling fordi han eller hun både er arbeidstaker og selskapsorgan. Reguleringen av daglig leders rettsstilling beror derfor på et samspill mellom arbeidsrettslige og selskapsrettslige regler. Selskapsrettslige mekanismer vil følgelig kunne få betydning for spørsmål om arbeidsgiver adgang til å gjøre endringer i daglig leders arbeidsplikt. De selskapsrettslige reglene som kommer til anvendelse overfor daglig leder i et aksjeselskap fremgår av aksjeselskapsloven.<sup>103</sup> Aksjeselskapsloven og arbeidsmiljøloven bygger på ulike formål; aksjeselskapsloven oppstiller et vern av investert kapital, mens arbeidsmiljøloven oppstiller et vern av arbeidstakere-

Et sentralt spørsmål for daglig leder er hvem som er arbeidsgiver. Det fremgår ikke av aksjeselskapsloven hvem som er kompetent til å avslutte daglig leders arbeidsforhold, men det er i rettslitteraturen lagt til grunn at dette trolig må være det selskapsorgan som har tilsetningskompetansen.<sup>104</sup> I henhold til aksjeselskapsloven § 6-2 andre ledd tilsettes daglig leder i utgangspunktet av styret.

Der daglig leder fortsetter i stillingen i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-11, kan styret ha behov for å gjøre endringer i hans eller hennes arbeidsoppgaver. Sentralt står, blant annet, styrets adgang til å nekte daglig leder å delta på styremøter etter aksjeselskapsloven § 6-19 fjerde ledd. Mer usikkert er i hvilke tilfeller daglig leder kan fratras den lovfestede representasjonsmyndigheten.

## **4.8.2 Vurdering**

Daglig leders representasjonsmyndighet er angitt i aksjeloven § 6-32, som sier at daglig leder representerer selskapet utad i saker som inngår i den daglige ledelsen. Det fremgår av § 6-14 at den daglige ledelsen ikke omfatter saker som etter selskapets forhold er av uvanlig art eller stor betydning. Omfanget av representasjonsmyndigheten vil følgelig variere fra selskap til selskap. Aksjeloven §§ 6-32 og 6-14 illustrerer kompetansefordelingen mellom daglig leder og aksjeselskapets styre.

---

<sup>103</sup> Lov 13.juni 1997 om aksjeselskaper (aksjeloven).

<sup>104</sup> Magnus Aarbakke mfl., *Aksjeloven og allmennaksjeloven*, 4.utgave, Oslo 2017 s. 470.

Representasjonsmyndigheten omtales gjerne som daglig leders lovfestede fullmakt eller stillingsfullmakt. I tillegg til stillingsfullmakten kan daglig leder få fullmakt til å tegne selskapets firma i medhold av aksjeloven § 6-31, og få meddelt prokura etter prokuraloven § 1.<sup>105</sup> I tilfeller der slike fullmakter er gitt, har stillingsfullmakten etter aksjeloven § 6-32 liten praktisk betydning. Videre kan styret gi daglig leder spesialfullmakter i en konkret sak, eller andre generelle fullmakter. Spørsmålet i det følgende er om arbeidsgiver kan frata daglig leder den lovfestede representasjonsmyndigheten, og det ses derfor bort fra situasjonen hvor arbeidsgiver er gitt videre fullmakter på annet grunnlag. Den første drøftelsen er om fratakelse av denne myndigheten kan skje under det alminnelige arbeidsforholdet.

På grunn av at stillingsfullmakten til daglig leder er lovfestet, er det for dette typetilfellet ikke like relevant å se hen til reguleringer i arbeidsavtalen. Aksjeloven § 6-32 viser at det er en forutsetning og et premiss for stillingen at daglig leder har representasjonsmyndighet. Dette taler for at det faller utenfor arbeidsgivers styringsrett å frata daglig leder denne retten. Det samme fremgår av juridisk teori. Blant annet skriver Andenæs mfl. at: "Daglig leder kan ikke fratas representasjonsretten etter § 6-32, men er underordnet styre."<sup>106</sup> At daglig leder er underordnet styret viser seg, blant annet, gjennom styrets tilsynsansvar og adgang til å fastsette instruks for den daglige ledelsen i aksjeloven § 6-13 første og andre ledd. Om styrets adgang til å gi pålegg til daglig leder skriver Andenæs mfl. at: "Styret kan dog ikke gå så langt at daglig leder i realiteten fratas sin funksjon."<sup>107</sup> Utgangspunktet er etter dette at arbeidsgiver ikke kan frata daglig leder representasjonsmyndigheten. Spørsmålet videre er om det kan oppstå endringsbehov som taler for at det likevel er urimelig at daglig leder beholder representasjonsmyndigheten i fortsettelsessituasjonen.

Dette vil være mest aktuelt der oppsigelsen er begrunnet i forhold på arbeidstakers side, og arbeidsgiver mangler tillit til daglig leder. Dette kan blant annet være tilfelle der daglig leder har overskredet sin myndighet etter aksjeloven § 6-32, for eksempel ved å ha handlet i strid med styrets instruks. Ved overskridelse av representasjonsmyndigheten fremgår det av lovens § 6-33 at disposisjonen kan bli bindende for selskapet dersom medkontrahenten var i god tro. Dette kan påføre selskapet betydelige skadevirkninger. Uttalelsene til Høyesteretts ankeutvalg i kjennelsen inntatt i Rt. 2009 s. 1183 om virksomhetens behov for å beskytte seg

---

<sup>105</sup> Lov 21.juni 1985 om prokura (prokuraloven).

<sup>106</sup> Mads Henry Andenæs m.fl., *Aksjeselskap og allmennaksjeselskap*, 3.utgave, Oslo 2016 s. 377.

<sup>107</sup> Mads Henry Andenæs m.fl., *Aksjeselskap og allmennaksjeselskap*, 2016, 3.utgave, Oslo 2016 s. 491.

mot skadevirkninger, kan tas til inntekt for at en fratakelse av representasjonsmyndigheten der det er grunn til å tro at daglig leder vil overskride sin myndighet også i fortsettelsessituasjonen.<sup>108</sup>

Videre vil virksomheten også kunne ha behov for å frata daglig leder representasjonsmyndigheten ved brudd på lojalitetsplikten. Selv om den daglige ledelsen ikke omfatter saker som etter selskapets forhold er av uvanlig art eller stor betydning, kan summen av daglig leders mindre beslutninger være utslagsgivende for selskapets drift og omdømme. I kjennelsen i RG-2010-488 fremhevet lagmannsretten at det for eierne og styret er særlig viktig å ha tillit til daglig leder og, som har redegjort for tidligere i oppgaven, er lojalitetsplikten forsterket for ansatte på ledernivå.<sup>109</sup> Et praktisk eksempel er hvis daglig leder mistenkes for å ha avslørt forretningshemmeligheter, og derfor har en svekket tillit både hos styret og selskapets investorer. I Investeringsrådgiverkjennelsen var endringsbehovet begrunnet i at både arbeidsgiver og investorene manglet tillit til investeringsrådgiveren.<sup>110</sup> Der investorene til selskapet mangler tillit til daglig leder, vil selskapet stå i fare for å miste nødvendige midler for videre drift. Dette taler for at arbeidsgiver i slike tilfeller kan frata daglig leder representasjonsmyndigheten.

Videre må arbeidsgivers endringsbehov avveies mot daglig leders interesser. En fratakelse av representasjonsmyndigheten kan gjøre det vanskeligere for daglig leder å gjennomføre rettsvirkningene av en eventuell ugyldig oppsigelse. Her kan imidlertid særregelen i arbeidsmiljøloven § 15-16, om daglig leders mulighet til å frasi seg stillingsvernet mot avtale om etterlønn, være et argument for at arbeidsgiver bør ha en vid adgang til å frata daglig leder arbeidsoppgaver og ansvarsområder i fortsettelsessituasjonen der slik avtale ikke er inngått. Adgangen i § 15-16 er jo et uttrykk for daglig leders særskilte posisjon, og de særlige behov dette utløser for virksomheten. Dette taler for at det skal mindre til for å gjøre endringer i daglig leders stilling enn for øvrige ansatte.

Det konkluderes etter dette med at arbeidsgiver i det enkelte tilfellet kan ha adgang til å frata daglig leder som fortsetter i stillingen etter arbeidsmiljøloven § 15-11 den lovfestede representasjonsmyndigheten.

---

<sup>108</sup> Rt. 2009 s. 1183 (ankeutvalget) (avsnitt 14). Nærmere redegjort for avgjørelsen under oppgavens punkt 4.5.4.

<sup>109</sup> Oppgavens punkt 4.4.

<sup>110</sup> Rt. 2009 s. 1183 (ankeutvalget) (avsnitt 28). Nærmere redegjort for avgjørelsen under oppgavens punkt 4.5.4.

## 5 Avslutning

Siktemålet med denne oppgaven har vært å undersøke hvilke endringer arbeidsgiver ensidig kan gjennomføre overfor ledende ansatte som fortsetter i stillingen under forhandling og tvist om oppsigelse. Oppgaven viser at arbeidsmiljøloven § 15-11 ikke regulerer arbeidsgivers styringsrett. Dette har ikke vært overraskende, all den tid styringsretten tradisjonelt har vært, og er, ulovfestet. Analysen av sentrale rettskilder har ført til den konklusjon at arbeidsgiver i fortsettelsessituasjonen kan ha en videre endringsadgang overfor ledende ansatte enn under det alminnelige arbeidsforholdet. Hvorvidt arbeidsgivers styringsrett utvides i det enkelte tilfelle, beror på om det, ut fra en totalvurdering av arbeidsgiver og arbeidstakers interesser, fremstår som urimelig at arbeidstaker beholder sine arbeidsoppgaver og ansvarsområder uforandret i fortsettelsessituasjonen. I denne vurderingen må arbeidsgivers endringsbehov avveies mot arbeidstakers interesse i å fortsette i stillingen uforandret. Vurderingen har preg av å være en uforholdsmessighetsvurdering, ved at arbeidsgiver ikke kan foreta mer inngripende endringer enn nødvendig. Hensynet til å effektivisere rettsvirkningene av en eventuell ugyldig oppsigelse, tilsier at arbeidsgiver må velge midlertidige og reversible løsninger.

I det følgende knyttes noen rettspolitiske bemerkninger til oppgavens tema og konklusjon.

### 5.1 De lege ferenda-betraktninger

Det kan diskuteres hvorvidt ledende ansatte, og da særlig daglig leder, i det hele tatt bør ha en rett til å fortsette i stillingen etter arbeidsmiljøloven § 15-11. Mens store deler av arbeidsmiljøloven gjennomfører EU-rettslige regler, er vi med unntak av Sverige, alene om å gi arbeidstaker en rett til å fortsette i stillingen under forhandling og tvist om oppsigelse.<sup>111</sup> Retten til å fortsette i stillingen er en gunstig regel for arbeidstaker som utsetter arbeidsforholdets opphør og effektiviserer stillingsvernet. Spørsmålet er om lovgiver har tillagt arbeidsgivers interesser tilstrekkelig vekt i utformingen av arbeidsmiljøloven § 15-11. På bakgrunn av den særlige tilliten som kreves fra ledende ansatte og de konsekvenser det kan

---

<sup>111</sup> Oppgavens punkt 1.4.1.

få for arbeidsgiver at en ledende ansatt fortsetter i stillingen etter utløpet av oppsigelsesfristen, kan det argumenteres for at § 15-11 gir denne arbeidstakerkategorien et for sterkt vern på bekostning av arbeidsgiver. På den annen side har ikke oppgaven funnet hensyn som tilsier at retten til å fortsette i stillingen generelt bør være annerledes for ledende ansatte. De hensyn som gjør seg gjeldende for regelen gjelder i utgangspunktet i like stor grad for ledende ansatte, selv om arbeidsgiver kan ha et utvidet endringsbehov i særlige tilfeller. Det er derfor vanskelig å begrunne fratakelse av denne rettigheten for ledende ansatte generelt. Et alternativ til dagens regulering kan være å utelukke daglig leder fra arbeidstakerkretsen i § 15-11, og eventuelt innta et tillegg i bestemmelsen som klargjør arbeidsgivers endringsadgang i fortsettelsessituasjonen.

Uavhengig av det foregående er ledende ansattes rettigheter etter arbeidsmiljøloven § 15-11 noe arbeidsgiver bør være oppmerksom på. De negative konsekvenser det kan ha for arbeidsgiver at en ledende ansatt fortsetter i stillingen, kan i noen grad reduseres gjennom å innta fleksible løsninger i arbeidsavtalen.

# **Referanseliste**

## **Lover og forarbeider**

### **Lover**

Lov 17.mai 1814 Kongeriket Norges grunnlov (Grunnloven)

Sjømannsloven 30.mai 1975 (sjømannsloven) (opphevet)

Lov 4.februar 1977 nr. 4 om arbeidsvern og arbeidsmiljø mv. (arbeidsmiljøloven) (opphevet)

Lov 21.juni 1985 om prokura (prokuraloven)

Lov 29.april 1988 om ferie (ferieloven)

Lov 4.juni 1993 om allmenngjøring av tariffavtaler (allmenngjøringsloven)

Lov 13.juni 1997 om aksjeselskaper (aksjeloven)

Lov 17.juni 2005 om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven)

Lov 17.juni 2005 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Lov 27.januar 2012 om arbeidstvister (arbeidstvistloven)

### **Utenlandske lover**

Lag (1982:80) om anställningsskydd (Anställningsskyddslagen, LAS)

### **Forarbeider**

Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidsvern og arbeidsmiljø.

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

## **Rettspraksis**

### **Norsk Retstidende**

Rt. 1927 s. 296

Rt. 1963 s. 109

Rt. 1977 s. 902

Rt. 1984 s. 1044

Rt. 1987 s. 117

Rt. 1987 s. 1151

Rt. 1990 s. 607

Rt. 1993 s. 300

Rt. 1994 s. 639

Rt. 1997 s. 1128

Rt. 1999 s. 1998

Rt. 2000 s. 1602

Rt. 2000 s. 1958

Rt. 2001 s. 418

Rt. 2003 s. 1702

Rt. 2004 s. 1413

Rt. 2008 s. 856

Rt. 2009 s. 1183

Rt. 2009 s. 1465

Rt. 2011 s. 841

Rt. 2011 s. 974

Rt. 2013 s. 342

Rt. 2013 s. 354

HR-2016-1366-A



HR-2016-2286-A

HR-2018-2047-U

### **Rettenns Gang**

RG-2010-488 (Borgarting)

### **Norsk arbeidsrettslig domssamling**

NAD-1981-83-826 (Hålogaland)

NAD-1988-556 (Gulating lagmannsrett)

NAD-1988-871 (Eidsivating)

### **Upubliserte avgjørelser**

LB-2002-225 (Borgarting)

LH-2008-068907 (Hålogaland)

LB-2009-64805 (Borgarting)

LB-2010-160933 (Borgarting)

LB-2010-152755 (Borgarting)

LG-2018-161055 (Gulating)

LG-2019-107689 (Gulating)

TOBYF-2009-60163 (Oslo byfogdembete)

### **Dommer og kjennelser av arbeidsretten**

ARD 1922 s. 86

ARD 1937 s. 22

ARD 1972 s. 129

ARD 1976 s. 111

## Rettslitteratur

### Bøker

Andersen, Kristen, *Fra arbeidslivets rett* (Oslo 1967).

Andenæs, Mads Henry, *Rettskildelære*, 2.utgave (Oslo 2009).

Andenæs, Mads Henry, *Aksjeselskap og allmennaksjeselskap*, 3.utgave, (Oslo 2016).

Boe, Erik Magnus, *Grunnleggende juridisk metode – En introduksjon til rett og rettstenkning*, 3.utgave (Oslo 2012).

Fleischer, Carl August, *Rettskilde og juridisk metode* (Oslo 1998).

Fougner, Jan, *Norsk arbeidsrett: styringsrett, samarbeid og arbeidstakervern* (Oslo 2019).

Høgberg, Alf Petter og Jørn Øyrehagen Sunde, *Juridisk metode og tenkemåte*, 2.utgave (Oslo 2019)

Johansen, Atle Sønsteli og Einar Stueland, *Arbeidsmiljøloven: Kommentarer og praksis*, 2.utgave (Oslo 2015).

Nygaard, Nils, *Rettsgrunnlag og standpunkt*, 2.utgave (Bergen 2004).

Skjønberg, Alexander Næss, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, 2.utgave (Oslo 2017).

Skoghøy, Jens Edvin A., *Rett og rettsanvendelse* (Oslo 2018).

Storeng, Nils H. mfl., *Arbeidslivets spilleregler*, 4.utgave (Oslo, 2016).

Ulseth, Therese Smith, *Daglig leders stillingsvern*, (Oslo 2006).

Aarbakke, Magnus mfl., *Aksjeloven og allmennaksjeloven*, 4.utgave (Oslo 2017)

## **Juridiske artikler**

Marianne Jenum Hotvedt og Therese Smith Ulseth, "Arbeidsavtalen og styringsrett: Harmoni i en domsoktett", *Tidsskrift for Arbeidsrett nr. 1*, 2013 s. 112-138.

