

Arbeidsgivers Styringsrett

Arbeidsgivers styringsrett er retten til å lede, fordele og kontrollere arbeidet til ens ansatte. Styringsretten er utgangspunktet for ethvert ansettelsesforhold – og kan sees i sammenheng med arbeidstakerens lojalitetsplikt til arbeidsgiver.

Arbeidstakers rettigheter er naturlig nok av stor viktighet, og umistelige i arbeidsretten. Arbeidstakers krav bygger gjerne på den enkeltes rettigheter og har vært i vinden i mange år.

Imidlertid snakkes det så lavt om arbeidsgivers rettigheter at en kunne tro arbeidstakers rettigheter var på bekostning av arbeidsgivers. Men det er ikke tilfelle. En må derfor ikke glemme at styringsretten er et viktig utgangspunkt i arbeidslivet, noe lovgiver også synes. Av arbeidsmiljølovens § 1-8 (1) følger det at med arbeidstaker menes:

«enhver som utfører arbeid i annens tjeneste».

HVA INNEBÆRER STYRINGSRETTE

Styringsretten må sees i forbindelse med virksomhetens formål og på hvilket nivå den enkelte ansatte befinner seg på. Men selv om det er stor forskjell på de fleste bedrifter, skal det ikke glemmes at enhver bedrift har målsetning om høyest mulig inntjening og avkastning til sine eiere. Salg- og kostnadskontroll er derfor en rød tråd hos de fleste, og følgelig er målsetningene deretter.

Selvsagt må arbeidsoppgavene ikke på noen måte være lovstridige, det må kunne forutsettes på enhver arbeidsplass. Med den forutsetningen til grunn kan ledelsen utøve sin styring, og uavhengig av om lederen blir populær eller ikke, må den ansatte lojalt arbeide for å nå arbeidsgivers målsetninger. Målsetninger som gjerne er trukket opp av ledelsen.

Arbeidstaker har en lydighetsplikt ovenfor arbeidsgiver. Vi vet at ikke alle arbeidstakere er like lydige – det er en del av arbeidslivet. Men like fullt må den ansatte respektere det bedriftens ledelse bestemmer, i forhold til hva ledelsen mener er best for virksomheten. Om det innebærer noe annet enn hva den ansatte måtte mene, har den ansatte fortsatt en plikt til å utføre tjenesten.

I sammenheng med styringsretten sees arbeidstakerens lojalitetsplikt, som er en generell, ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforhold, jf. Rt. 1990 s. 2007. Kjernen i lojalitetsplikten er

at ansatte ikke har anledning til å gjøre noe i strid med arbeidsgiverens interesser.

Man ser altså at styringsretten og lojalitetsplikten setter klare retningslinjer for hvilke forventninger arbeidsgiver kan ha til arbeidstaker, som ikke kan fravikes selv om enkelte kan uttrykke misnøye med ledelsen.

RAMMER OG GRENSER FOR STYRINGSRETTE

Styringsretten må følge de rammer som følger av lovgivningen, tariffavtaler og individuelle arbeidsforhold, jf. Rt. 2009 s. 1465.

Ved grensene for styringsretten må det blant annet legges vekt på mer konkrete forhold som stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen, jf. Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk-dommen). Dette kan være relativt vage og til dels skjønsmessige forhold, som det må vurderes ut ifra.

Men en god rettesnor er hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen. Med andre ord, hva fremstår fornuftig.

HENSYN

Til en vurdering av hva som finnes rimelig og fornuftig innen den enkelte bedrifts styringsrett vil det sikkert være delte oppfatninger, særlig mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Det er uansett av viktighet at den enkelte arbeidstaker ikke glemmer hvorfor de er ansatt; nettopp for å utføre de tjenester og plikter arbeidsgiver ønsker.

