



Handelshøyskolen BI

MAN 50091 Arbeidsrett og arbeidsliv

Term paper 60% - W

Predefinert informasjon

Startdato:	11-01-2022 09:00	Termin:	202210
Sluttdato:	06-05-2022 12:00	Vurderingsform:	Norsk 6-trinns skala (A-F)
Eksamensform:	P		
Flowkode:	202210 10070 IN02 W P		
Intern sensor:	(Anonymisert)		

Deltaker

Navn:

Informasjon fra deltaker

Tittel *:

Navn på veileder *:

Inneholder besvarelsen
konfidensielt
materiale?: Nei

Jeg bekrefter
innlevering til
biblioteket *: Ja

Gruppe

Gruppenavn:

Gruppenummer:

Andre medlemmer i
gruppen:

Prosjektoppgave
ved Handelshøyskolen BI

- Prosjektoppgave -

Eksamenskode og navn:

MAN 5009 – Arbeidsrett og arbeidsliv

Utleveringsdato:
DD.MM.ÅÅÅÅ

Innleveringsdato:
06.05.2022

Stuedsted:
BI Oslo

Innhold

SPØRSMÅL 1: VAR DETTE ET VARSEL ETTER ARBEIDSMILJØLOVEN § 2A-1?	1
SPØRSMÅL 2: FORUTSETT AT DET VAR ET VARSEL. GJØR REDE FOR HVORDAN ARBEIDSGIVER BØR FØLGE OPP VARSELET.....	3
SPØRSMÅL 3: DRØFT OG TA STILLING TIL OM PEDER BLE UTSATT FOR ULOVLIG GJENGJELDelse. 5	
SPØRSMÅL 4: DRØFT OG TA STILLING TIL OM LILLEVIK REGNSKAP AS KAN BEGRENSE UTVELGELSESKRETSEN TIL REGNSKAPSAVDELINGEN.....	6
SPØRSMÅL 5. DRØFT OG TA STILLING TIL OM LILLEVIK REGNSKAP AS KAN LEIE INN TO PERSONER.	9
SPØRSMÅL 6. DRØFT OG AVGJØR OM PARTENE HAR INNGÅTT EN TARIFFAVTALE	11
SPØRSMÅL 7: DRØFT OG TA STILLING TIL OM TOVE KAN PÅLEGGE DE ANSATTE Å FREMVISE KORONASERTIFIKAT FOR Å KOMME PÅ KONTORET.	13
SPØRSMÅL 8: KAN TOVE PÅLEGGE LONE Å ARBEIDE MED MARKEDSFØRING AV PROGRAMVAREN?	15
SPØRSMÅL 9: DRØFT OG TA STILLING TIL OM DE FIRE REGNSKAPSMEDARBEIDERNE HAR KRAV PÅ ANSETTELSE I REGNSKAPSSPESIALISTEN AS	17
SPØRSMÅL 10: DRØFT OG TA STILLING TIL OM DE ANSATTE HAR KRAV PÅ Å BEHOLDE ULEMPETILLEGGET.....	21

Spørsmål 1: Var dette et varsel etter arbeidsmiljøloven § 2A-1?

Problemstillingen er om Peder Ås, gjennom epost og møte med daglig leder i bedriften, hadde foretatt en varsling etter arbeidsmiljøloven § 2A-1.

Bestemmelsen i § 2A-1, første ledd sier at «arbeidstaker» har rett til å varsle om «kritikkverdige forhold» i virksomheten.

Det opplyses om at Peder Ås var fast ansatt ved Lillevik regnskap AS, og at påvarslede, Karsten, var hans leder. Peder har derfor, i kraft av å være arbeidstaker, rett til å fremme et varsel.

I annet ledd defineres kritikkverdige forhold som «forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer det er bred tilslutning til i samfunnet». I bokstavene i annet ledd nevnes eksempler som «fare for liv og helse, fare for miljø og klima, korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet, myndighetsmisbruk, uforsvarlig arbeidsmiljø og brudd på personopplysningssikkerheten». Det videre spørsmålet er om de forholdene Peder varslet om, kan regnes som kritikkverdige forhold.

Forarbeidene i Prop. 74L (2018 – 2019) viser at vilkåret om «kritikkverdige forhold» skal tolkes vidt, og gir sannsynlighet for at varslet Peder kommer med skal være gyldig. Tredje ledd begrenser derimot varslingsgrunnlaget, ved at «forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsel». Hvis varselet omhandler punktene over i annet ledd, vil varselet likevel være gyldig. Peder varsler på vegne av seg selv. Forarbeidene sier at det ikke regnes som kritikkverdige forhold hvis varselet omtaler eget arbeidsforhold eller en personkonflikt, hvis ikke forholdene regnes som uetiske eller ulovlige (s 28). Det betyr at forholdene Peder varsler om, må regnes som kritikkverdige etter arbeidsmiljølovens § 2A-1 annet ledd, for at vilkåret i tredje ledd skal være oppfylt.

Forholdene som gjelder innføring av faste morgenmøter og begrensning av fleksibel arbeidstid vil videre ikke bli behandlet som kritikkverdige forhold. Arbeidsgivers styringsrett defineres i Nøkk-dommen (Rt 2000 s. 1602) som «Arbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet». Arbeidsgiver legger frem et saklig grunnlag for endring av møtestrukturen og begrensning av fleksibel arbeidstid. Innføring av faste morgenmøter må antas å være trygt innenfor rammen av arbeidsgivers styringsrett, særlig etter en lang tid med pandemi og gjerne hjemmekontor. I arbeidsmiljølovens §10-2 (3) får arbeidstaker rett til fleksibel arbeidstid dersom det kan gjennomføres uten «vesentlig ulempe» for virksomheten. Det kan ikke fremsettes som en rimelig påstand at arbeidsgiver må legge opp møtestrukturer og tilstedeværelse for alle avdelingens ansatte etter Peders døgnrytme.

Peder fremlegger også påstander om at han blir latterliggjort på morgenmøter av lederen sin, og at også kollegaene hans har ledd av han. Arbeidsmiljølovens § 4-3 (1) gir arbeidsgiver plikt til å tilrettelegge arbeidet slik at arbeidstakerens «integritet og verdighet» ivaretas. Tredje ledd gir også arbeidstakere beskyttelse mot trakassering og annen utilbørlig opptreden. Hvis Peder opplever at leder og kollegaer gjentatte ganger opplever seg latterliggjort og ledd av på jobb, vil det kunne regnes som et uforsvarlig arbeidsmiljø. Påstanden vil dermed regnes som et «kritikkverdig forhold», og gir grunnlag for å regnes som et varsel etter arbeidsmiljølovens § 2A-1.

Peder skal også ha opplevd å ikke ha blitt invitert til en båttur der leder har invitert alle ansatte på båttur en lørdag, bortsett fra Peder. Båtturen skal ha skjedd en fridag. Selv om den sosiale sammenkomsten ikke kan sies å være direkte jobbrelatert i og med at den var gjennomført utenfor arbeidstid, var det kun medarbeiderne på avdelingen som deltok. Det var i tillegg leder som inviterte. Som arbeidsgiver har man et særskilt ansvar for å sørge for et «fullt forsvarlig arbeidsmiljø» for alle ansatte, jfr. § 4-1. Når arbeidsgiver unnlater å invitere kun en av medarbeiderne på avdelingen, vil det lett kunne oppleves som ekskludende og negativt for arbeidsmiljøet for den som rammes. Påstanden vil derfor kunne

omfattes av «kritikkverdig forhold» på arbeidsplassen, og gi grunnlag for å regnes som et varsel etter arbeidsmiljølovens §2A-1.

Peder mener at han er utsatt for mobbing av arbeidsgiver. Påstandene om latterliggjøring av Peder på møter og utestengelse fra sosiale sammenkomster i regi av arbeidsgiver, vil kunne regnes som «uforsvarlig arbeidsmiljø» og dermed som kritikkverdig forhold. En helhetlig vurdering av innholdet i varselet viser derfor at det er elementer av kritikkverdige forhold i Peder sine påstander.

Arbeidsmiljøloven legger ikke begrensinger i måten et varsel kan fremmes på og det er slik sett ikke er noen formkrav til et varsel. Forarbeidene sier at fremgangsmåten bør være forsvarlig. Arbeidsmiljølovens § 2 A-2 første ledd sier at «arbeidstaker alltid kan varsle internt». Peder har sendt en epost til firmaets daglige leder, sin arbeidsgiver, og deretter deltatt på et møte dagen etter. Dette omfattes av bestemmelsens første ledd, bokstav a. Fremgangsmåten innebærer at Peder har gått «linjen» i bedriften, med en skriftlig henvendelse og så en oppklarende muntlig utfylling. Forsvarlighetskravet er ment for å «balansere hensynet til arbeidstakers ytringsfrihet og de grensene som følger av den ulovfestede lojalitetsplikten i arbeidsforhold», jfr. forarbeidene s. 31. Det vurderes derfor at fremgangsmåten Peder har valgt er lovlig og forsvarlig.

Konklusjon: Dette var et varsel etter arbeidsmiljølovens § 2A-1.

Spørsmål 2: Forutsett at det var et varsel. Gjør rede for hvordan arbeidsgiver bør følge opp varselet.

Arbeidsmiljøloven § 2A-3 regulerer hvordan arbeidsgiver bør følge opp et varsel. Denne bestemmelsen viser at arbeidsgiver har en aktivitetsplikt blant annet ved at arbeidsgiver skal jfr. første ledd skal «sørge for» at varselet «innen rimelig tid» blir «tilstrekkelig undersøkt».

Sørge-for-formuleringen pålegger ansvaret for å følge opp varselet her helt og fullt til arbeidsgiver.

Formuleringen «rimelig tid» er ikke utdypet videre i forarbeidene, foruten at ord som «raskt» og «hurtig» benyttes. Formuleringen «innen rimelig tid» henspiller på at undersøkelsene bør iverksettes uten ugrunnet opphold da en varselsak erfaringsmessig er en belastning for den som varsler. Det er også hensiktsmessig å undersøke saken raskt da det vil kunne være nødvendig å iverksette tiltak for å stanse de kritikkverdige forholdene eller begrense konsekvensene av dem. Hvis varselet gjelder en annen person, vil det være en belastning for den påvarslede også.

Formuleringen «tilstrekkelig undersøkt» betyr at arbeidsgiver skal undersøke om det påstandene det varsles om, er reelle. Forarbeidene sier at ikke bør stilles «kvalitative eller kvantitative krav» på hvilke undersøkelser arbeidsgiver skal gjøre, men at det må gjøres en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle (s 36). Forarbeidene understreker også at arbeidsgiver ikke trenger å gjøre grundigere arbeid enn hva varselet «saklig sett gir grunnlag for». Arbeidsgiver skal derfor sørge for forsvarlig saksbehandling i undersøkelsene. Det betyr for det første at arbeidsgiver har ansvaret for at den som undersøker varselet skal være habil, altså ikke ha særlig interesser knyttet til partene i varselet eller forholdene som varselet gjelder. For det andre må arbeidsgiver sørge for at de som involveres i undersøkelsene utøver konfidensialitet for å beskytte personlige forhold ved varsleren og evt påvarslede, samt forholdene som undersøkes. For det tredje må faktum som kommer frem i undersøkelsene, utsettes for kontradiksjon for å vurdere alle sider ved saken. Dette kan for eksempel gjøres ved at en evt påvarslet skal ha mulighet til å fremlegge sin versjon av påstandene. For det fjerde må undersøkelsene dokumenteres for å sikre etterprøvnbarhet.

Arbeidsgivers aktivitetsplikt omfatter videre i §2A-3 annet ledd, arbeidsgivers omsorgsplikt for varsleren, ved at arbeidsgiver skal ivareta varsleren og andre involverte, også hvis det er personer i virksomheten som det varsles på.

Arbeidsgiver skal videre sikre seg at varsleren har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og forebygge gjengjeldelse. Gjengjeldelse defineres i arbeidsmiljøloven § 2A-4 (2) som «enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av

eller en reaksjon på at en arbeidstaker har varslet». Det betyr at arbeidsgiver i tillegg til å undersøke forholdet som det varsles på, vurdere om varsleren kan utsettes for negative reaksjon. Hvis det avdekkes slike forhold, skal arbeidsgiver iverksette tiltak som kan forebygge reaksjonene.

Spørsmål 3: Drøft og ta stilling til om Peder ble utsatt for ulovlig gjengjeldelse.

Spørsmålet er om Peder kan gis medhold i påstandene sine om at han er utsatt for ulovlig gjengjeldelse.

Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler er forbudt gjennom arbeidsmiljøloven § 2A-4 (1). Forarbeidene nevner at forbudet er en konsekvens av retten en ansatt har til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten, og er derfor en forutsetning for at arbeidstakere skal ha en reell rett til å varsle.

Det er opplyst at Peder har varslet på Karsten 7. og 8. juni 2020, og kan dermed være omfattet av bestemmelsen. Spørsmålet er om faktum underbygger påstandene hans om at han har fått reaksjoner mot seg som følge av varslingen.

Peder hevder at han er blitt fratatt oppgaver som han tidligere hadde ansvaret for, både ved at han ikke lenger er ansvarlig for mottak av en storkunde og at han ikke lengre skulle være kontaktperson for flere av de andre store kundene som han hadde ivaretatt tidligere. Gjengjeldelse defineres i arbeidsmiljøloven § 2A-4 (2) som «enhver ugunstig handling, praksis eller unnløstelse som er en følge av eller en reaksjon på at en arbeidstaker har varslet». Forarbeidene sier at dette omfatter både formelle og uformelle sanksjoner. Under «uformelle sanksjoner» regner forarbeidene spesifikt «endringer i arbeidsoppgaver» (s 39) og dette er også spesifisert i arbeidsmiljølovens § 2 A- 4 annet ledd. Peder opplevde det som negativt at han var fratatt ansvaret for arbeidsoppgavene, og handlingene må derfor sies å være til Peders ugunst, noe som kan tale for at han er utsatt for ulovlig gjengjeldelse.

Arbeidsgivers har imidlertid styringsrett til å «organisere, lede, kontrollere og

fordele arbeidet» (Rt 2000 s. 1602). Fordeling av oppgaver i avdelingen mellom ansatte er en rettighet arbeidsgiver har gjennom styringsretten, og vil ikke i seg selv være et bevis for at Peder er utsatt for ulovlig gjengjeldelse.

Hvis arbeidstaker legger frem opplysninger som «gir grunn til tro» at gjengjeldelse har foregått, er det arbeidsgiver som må sannsynliggjøre at det ikke har skjedd jfr. §2A-4 (4). Det blir opplyst om at Karsten har fått kjennskap til varselet to dager etter at varselet har funnet sted. Endringene i arbeidsforholdene til Peders ugunst skjedde en uke senere, og så igjen noen dager etter det. Endringene til Peders ugunst har derfor en nærhet i tid som kan styrke mistanken om at Peder var utsatt for gjengjeldelse. Det opplyses heller ikke om at endringene i arbeidsoppgavene var planlagt på et tidligere stadium eller var kjent av andre på avdelingen. De sammenfallende omstendighetene med at arbeidsgiver var kjent med varselet, at arbeidsgiver gjennomført flere endringer som fratok Peder oppgaver han tidligere hadde hatt, i nær tilknytning til varselet ble fremsatt, samt manglende informasjon om at endringene var planlagt på et tidligere tidspunkt, kan gi grunn til å tro at Peder er utsatt for ulovlig gjengjeldelse. Arbeidsgiver må derfor sannsynliggjøre gjennom bevisføring at ulovlig gjengjeldelse ikke har funnet sted. Siden det ikke kommer frem slik bevisføring i faktum, vil det forutsettes at det ikke er sannsynliggjort at ulovlig gjengjeldelse ikke har funnet sted.

Konklusjon: Peder ble utsatt for ulovlig gjengjeldelse.

Spørsmål 4: Drøft og ta stilling til om Lillevik Regnskap AS kan begrense utvelgeskretsen til regnskapsavdelingen

Jeg legger til grunn at eventuelle oppsigelser er saklig begrunnet i «virksomhetens forhold», jf. AML. § 15-7 første ledd som et resultat av at Lillevik Regnskap AS mistet en betydelig del av sine inntekter og at Lillevik Regnskap AS ikke har muligheten til å tilby «annet passende arbeid» i virksomheten, jf. AML § 15-7 annet ledd, første punktum.

Jeg legger også til grunn at Lillevik Regnskap AS har drøftet med tillitsvalgte etter AML. § 15-1 før beslutningen om oppsigelsen fant sted, slik loven pålegger.

Hovedregelen etter AML. § 15-7 annet ledd er at oppsigelsen ikke er saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har «annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker.» Utgangspunktet for utvelgelsesvurderingen vil da være hele bedriften.

Selv om utgangspunktet for utvelgelseskrets er hele bedriften, følger det av rettspraksis at utvelgelseskretsen kan fravikes så lenge det foreligger saklig grunnlag, jf. HR- 2015-2449-A s. 38 (Gresvik). Førstvoterende presiserer at «Når lovens utgangspunkt er at virksomheten er utvelgelseskrets, følger det imidlertid at de hensyn som tilsier at utgangspunktet fravikes, må være tungtveiende.» jf. HR- 2015-2449-A s. 43.

I vurderinger på hva som er å anse som tungtveiende hensyn følger det av rettspraksis i Gresvik dommen at bedriften hadde en «etablert praksis om å begrense utvelgelseskretsen» jf. HR- 2015-2449-A s. 56 på bakgrunn av størrelsen på bedriften med over 2000 ansatte fordelt på 100 butikker og at nedbemanningen ikke var et engangstilfelle.

Det kommer ikke frem i faktum at det forelå en etablert praksis med nedbemanning hos Lillevik Regnskap, da dette mest sannsynligvis var en engangs nedbemanning samt at bedriften er av en liten størrelse med kun 20 ansatte som tilsier at det ikke foreligger en etablert praksis om å begrense utvelgelseskretsen.

Videre i HR- 2015-2449-A s. 59 (Gresvik dommen) la Høyesterett til grunn i vurderingen av saklighetskravet er en «avveining av virksomhetens behov og de ulemper» arbeidstaker blir påført ved oppsigelsen. Det er da naturlig å se om kompetansen til de to avdelingen er av en slik funksjon at arbeidsoppgavene kan være å anse å være i samme forretningsområde, Jf. RG-2005-784 (Posten). Faktum viser at regnskapsavdelingen er den avdelingen med flest ansatte med 15 ansatte, mens rådgivningsavdelingen har fem ansatte med økonomisk og juridisk kompetanse. Dette kan tale for at Lillevik Regnskap har tungtveiende hensyn for å

beholde kompetansen som rådgivningsavdelingen innehar som igjen kan tale for at Lillevik Regnskap kan begrense utvelgelsen til regnskapsavdelingen.

Det siste spørsmålet i vår problemstilling er om det er mulig, etter en opplæringsperiode, om noen på regnskapsavdelingen kan fylle kompetansen til rådgivningsavdelingen, jf. RT. 1986-879 s. 887 (Hillesland). Til sammenligning ble det vurdert at det forelå «sterke hensyn» mot å skifte ut en arbeidsstokk som var fortrolig med avdelingens forskjellige oppgaver på bakgrunn av bedriftsmessige og kvalifikasjonsmessige hensyn. I vår sak har rådgivningsavdelingen økonomisk og juridisk kompetanse, men de er ikke regnskapsførere. I faktum er det lite som taler for at de ansatte i regnskapsavdelingen har juridisk kompetanse og at opplæring for å inneha den nødvendige juridiske kompetansen kan være krevende, men ikke av en slik art at det foreligger «sterke hensyn» mot å skifte ut noen fra rådgivningsavdelingen med regnskapsavdelingen.

Begrunnelsen til HR for utvelgelseskriteriene var at inntektsbortfallet rammet kun regnskapsavdelingen. Som tidligere drøftet anses det mulig for Lillevik Regnskap å gi tilfredsstillende opplæring slik at de som jobber med regnskap kan tilegne seg nødvendig kompetanse for å gjennomføre andre arbeidsoppgaver. Begrunnelsen for utvelgelseskriteriene er ikke tilfredsstillende forklart og virker ikke gjennomtenkt i henhold til lovens krav.

Etter en helhetsvurdering foreligger det ikke tungtveiende hensyn til at Lillevik Regnskap kan begrense utvelgelseskretsen til regnskapsavdelingen.

Konklusjon: Lillevik Regnskap AS kan ikke begrense utvelgelseskretsen til Regnskapsavdeling.

Spørsmål 5. Drøft og ta stilling til om Lillevik Regnskap AS kan leie inn to personer.

Hovedregelen er at en arbeidstaker «skal ansettes fast» etter AML. § 14-9 første ledd. Etter AML. § 14-12 første ledd er innleie av arbeidstaker fra virksomhet som har til formål «å drive utleie» tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 andre ledd bokstav a-e, reglene etter § 14-12 er derfor noe strengere en reglene etter § 14-13 ved innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive med utleie. Vilkårene etter § 14-13 første ledd tilsier at utleie er tillatt når den innleide «er fast ansatt hos utleier», «utleie skjer innenfor samme fagområde» som utgjør utleieren hovedbeskjeftigelse og at utleie aktiviteten ikke omfatter mer en «50 prosent» av de fast ansatte hos utleier.

Det kommer ikke tydelig frem i faktum om ønske av å innleie var fra en virksomhet som har til formål å drive med utleie etter § 14-12 eller om det er innleie fra en virksomhet som ikke har til formål å drive med utleie etter reglene i § 14-13. Jeg tar derfor høyde for i videre drøfting at innleie var fra en virksomhet som har til formål å drive med utleie og reglene etter § 14-12 gjelder og videre vurdering må gjøres på bakgrunn av reglene etter §14-9 andre ledd.

Loven åpner opp for muligheten ved midlertidig ansettelse når «arbeidet er av midlertidig karakter» etter AML. §14-9 annet ledd bokstav a. Forarbeidene viser til at det i rettspraksis er slått fast at bestemmelsens vilkår skal tolkes strengt, men skal ikke være «til hinder for midlertidig ansettelse når det trengs personell med særlige formelle kvalifikasjoner og det ikke har meldt seg kvalifiserte søkere», jf. Prop. 39 L (2014-2015). Vilkåret skal tolkes strengt og «Det retter seg mot arbeidsoppgaver som har et tidsbegrenset preg og skiller seg fra det som ellers løpende utføres hos arbeidsgiver», jf. Fougner s. 639, jf. RT. 2013-998 avsnitt 39.

Faktum viser til at innleie av to personer var ment å være av «midlertidig karakter» etter AML. § 14-9 annet ledd, bokstav a. Hovedproblemstillingen blir om IT kompetansen er av en slik art at de innehar «særlig formelle kvalifikasjoner og det ikke har meldt seg kvalifiserte søkere», jf. Prop. 39 L (2014-2015

I RT-1985-1141 gjaldt saken lovligheten av tidsbegrensede ansettelser av aktivtører i stillinger som var ledige for ergoterapeuter ved Åsgård sykehus. Der hadde det vist seg krevende å finne kvalifiserte søkere til ergoterapeut stillinger.

Ønske til Tove var å unngå faste ansettelser da bedriften nylig hadde gjennomført en nedbemanning og dermed et ønske om å unngå en ny nedbemanning. Det kommer ikke noe frem i faktum om at det var lyst ut eller forsøkt å se innad i bedriften om det forelå grunnlag for at det var «kvalifiserte søkere» og det vurderes at det ikke var forsøkt å lyse ut stillingene og vilkåret her antas ikke oppfylt. Forskjellig fra vår sak og RT-1985-1141 er at det der var forsøkt lyst ut for å få kvalifiserte søkere før de ansatte aktivtører i tidsbegrensede ansettelser, mens dette var ikke gjort hos Lillevik Regnskap AS.

Spørsmålet som da gjenstår er om innleie av ansatte innehar «særlig formelle kvalifikasjoner», jf. Prop. 39 L (2014-2015). Faktum viser til at det var flere årsaker til ønske med å innleie av medarbeidere. Det var et ønske at de skulle utvikle, vedlikeholde programvaren, styrke IT kompetansen til Lillevik Regnskap samt bruke tiden for å se om det var et marked for programvaren. Det var også et usikkerhetsmoment ved at Lillevik Regnskap AS sin inntekt hadde vært sviktende over en lenger periode slik at det var nødvendig med en nedbemanningsprosess. Samtidig var ønske å styrke sin kompetanse innen IT, men det var allerede lansert en programvare slik at det må antas at kompetansen var til stede i bedriften og at det allerede forelå ansatte med «særlig formelle kvalifikasjoner» ved bedriften. Det anses derfor at vilkårene ikke er til stede for at Lillevik Regnskap kan leie inn to personer.

Konklusjon: Lillevik Regnskap AS kan ikke leie inn to personer

Spørsmål 6. Drøft og avgjør om partene har inngått en tariffavtale

En tariffavtale er definert som en «avtale mellom fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold», jf. Arbeidstvistloven (arbtvl) § 1 bokstav e.

Retten til å etablere fagforening er forankret i lov ved både menneskerettighetene, jf. Mrl. Vedlegg 4, del III og art. 8 og vilkårene er etter arbtvl. § 1 bokstav c.

Vilkåret: Fagforening

Det første spørsmålet som må besvares er om Lillevik Regnskap er en fagforening. En fagforening etter arbtvl § 1 bokstav c, «er enhver sammenslutning av arbeidsgivere eller arbeidsgiveres forening som har til formål å ivareta arbeidsgiverens interesser overfor deres arbeidstakere». Etter definisjonen kan en person ikke anses som en fagforening, men det kommer ikke frem i lovens ordlyd at foreningen må ha et visst antall medlemmer ei heller være en formell organisasjon. I rettspraksis er det erkjent at fagforeningsbegrepet er meget vidt, idet det omfatter «enhver sammenslutning av arbeidere som har til formål å ivareta disse arbeiders interesser ovenfor arbeidsgiveren, uansett om sammenslutningen er fast organisert eller er av varig eller midlertidig karakter.», jfr. ARD-1978-98.

Det kommer frem i av faktum at de ansatte ble enig om at tillitsvalgte Heidi Mo, på vegne av de ansatte skulle fremsette forslag til arbeidsgiver om kompensasjon og formålet var å «ivareta arbeidsgivers interesser» og partskravet anses oppfylt. Lillevik Regnskap AS faller under lovens definisjon av arbeidsgiver, da Lillevik Regnskap AS har «ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste», jf. Arbtvl. § 1 bokstav b.

Vilkår: arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold

Det neste spørsmålet blir om avtalen som er inngått regulerer «arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold», jf. arbtvl. § 1 bokstav e. I lovens ordlyd foreligger det to vilkår, arbeidsvilkår og lønnsvilkår. Det kommer frem i faktum at det ble anslått at ca. 30 % av arbeidstiden vil gå med programvaren samt at det gis

et ulempetillegg på 10 % for den tiden de arbeider med programvaren. På bakgrunn av faktum må det anses at innholdskravet er oppfylt.

Vilkår: Skriftlighetskravet

Det siste spørsmålet er om skriftlighetskravet etter arbtvl. § 4 er oppfylt. Det følger av arbtvl. § 4 at tariffavtalen «skal» opprettes skriftlig. Skriftlighetskravet er et formkrav og den skal inneholde «bestemmelser om ikrafttredelsespunkt, varighet og oppsigelsesfrist».

I ARD-2005-198 gjaldt saken om det var inngått en tariffavtale. Der skriver arbeidsretten, «Dersom hensynene bak skriftlighetskravet er ivarettatt, kan en tariffavtale være inngått også i tilfeller der hvor det foreligger et skriftlig tilbud fra den ene part fulgt av en aksept fra den annen part.» avsnitt 53. I mailkorrespondansen som foreligger er varighet satt til tre år, ikrafttredelsespunkt ble godkjent som den 15. august 2021 da Heidi Mo godkjente avtalen pr. e-post samt at avtalen ble praktisert omgående. Det som blir hovedproblemstillingen er om tariffavtalen er gyldig da avtalen kun er godkjent pr. e-post og ikke underskrevet av begge parter, slik lovens ordlyd tilsier.

Det kommer frem i rettspraksis at skriftlighetskravet, «ikke kan oppfattes så kategorisk at det må være opprettet et av begge parter undertegnet dokument», så lenge det «finnes overbevisende og utvilsomme holdepunkter for at vedkommende parter, tross den manglende 'skriftlighet', måtte ha ment å slutte en tariffavtale, og har vært klar over hva denne avtale skal inneholde», jf. ARD-1965-154 – HR- 2013-1048 s. 18. (Orskurd). I samme dom skriver førstvoterende at «Saksøkjaren må i tilfelle ha ein pretensjon om at det ligg føre ein slik avtale», jf. HR-1013-1048 s. 23.

I vår sak kommer det frem av faktum at arbeidsgiver har godkjent avtalen i e-post av 15. august 2021 samt at avtalen ble praktisert ved at de fikk et lønnstillegg på 10 % i den perioden de arbeidet med programvaren. Det var først når avtalen ble ansett for å være for kostnadskrevende i januar 2022 at arbeidsgiver påsto at det ikke foreligger en tariffavtale. Som påpekt er det gjennom rettspraksis fastslått at dersom det «det finnes overbevisende og utvilsomme holdepunkter for at

vedkommende parter, tross den manglende «skriftlighet», både har ment å slutte en tariffavtale, og har vært klar over hva denne avtale skal inneholde», jf. ARD-1960-154, s. 156, noe som kan tyde på at skriftlighetskravet kan være oppfylt. Det kommer frem i faktum at det ikke er utvilsomt at Lillevik Regnskap AS har vært klar over at det foreligger en avtale og innholdet av avtalen. Lillevik Regnskap har betalt i henhold til avtalen i 6 måneder samt at det foreligger skriftlig korrespondanse fra begge parter hvor arbeidsgiver skriver i e-post at forslaget er i orden.

Konklusjon: Det er inngått en tariffavtale mellom partene.

Spørsmål 7: Drøft og ta stilling til om Tove kan pålegge de ansatte å fremvise koronasertifikat for å komme på kontoret.

Problemstillingen er om Tove kan pålegge de ansatte å fremvise koronasertifikat for å komme på kontoret.

Arbeidsmiljøloven åpner opp for muligheten til å innføre kontrolltiltak i virksomheten hvis tiltaket har «saklig grunn» i virksomhetens forhold og at det ikke innebærer en «uforholdsmessig» belastning for arbeidstakeren, jf. §9-1 første ledd og at arbeidsgiver plikter å drøfte «behov, utforming, gjennomføring og vesentlige endringer av kontrolltiltak» med arbeidsgivers tillitsvalgt, jfr. § 9-2 (1).

Arbeidsgivers alminnelige styringsrett i arbeidsforholdet er et sentralt grunnlag som eventuelt kan begrunne kontrolltiltak, men er begrenset gjennom bestemmelser i «lov, forskrift, tariffavtale og gjennom ulovfestet prinsipper» jf. Ot. Prp. Nr. 49 (2004-2005) s. 139.

Første kravet, og et sentralt prinsipp etter loven, er saklighetskravet, jf. § 9-1 første ledd. Saklighetskravet innebærer at tiltaket skal være «begrunnet i forhold som vedrører virksomheten, tiltaket skal være egnet til å fremme formålet, og

tiltaket skal ikke settes i verk vilkårlig ovenfor arbeidstakeren», jf. Ot. Prp. Nr. 49 (2004-2005) s. 140, Rt. 2000-1602 (Nøkk dommen)

Det første spørsmålet blir så om det foreligger en saklig grunn til at Tove kan pålegge de ansatte om at de måtte fremvise koronasertifikat for å komme på jobb. Lillevik Regnskap er en mindre bedrift som kan tyde på en form for sårbarhet og at dette veier mot bedriftens behov, det kommer derimot ikke klart frem i faktum på hva formålet til å fremvise koronasertifikatet skulle være. Med tanke på situasjonen som var på daværende tidspunkt med smittetrykk kan man, under tvil, anse at det foreligger en saklig grunn for at de ansatte må fremvise koronasertifikat for å komme på jobb.

Det neste spørsmålet blir om det å fremvise koronasertifikat er å anse som en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren etter § 9-1 første ledd.

Kravet om forholdsmessighet betyr at det skal foretas en «avveining mellom arbeidsgivers interesse i kontrolltiltak og arbeidstakerens personvern», jf. Ot. Prp. Nr. 49 (2004-2005) s. 140. LB-2006-114896 – RG-2007-56 (Nettbuss Ringerike AS) ble en kontrollrapport avskjært som bevis i en oppsigelsessak da fremgangsmåten for rapporten bar et klart preg på provokasjonsliknende preg. Der uttalte Tingretten at «arbeidsgiveren ikke har forsøkt å klarlegge fakta på en mindre inngripende måte før kontrollen ble iverksatt.» Til sammenligning kommer det ikke frem i faktum om Tove har forsøkt å kartlegge behovet for å fremvise koronasertifikatet eller om det vil være mulig å gjennomføre andre tiltak på arbeidsplassen for å hindre koronasmitte. Bedriften har hatt hjemmekontor over en periode på noen måneder og vil i løpet av den perioden hatt erfaring på muligheten til å kunne ivareta bedriftens behov med kombinasjon av hjemmekontor og tilstedeværelse på kontoret. Dette er en mulighet som arbeidsgiver har å kunne tilpasse etter styringsretten. Ved en helhetsvurdering anses det som uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren etter § 9-1 første ledd da Lillevik Regnskap har mulighet til å gjennomføre mindre inngripende tiltak.

Etter § 9-2 første ledd plikter arbeidsgiver å «drøfte behov, utforming, gjennomføring og vesentlig endring av kontrolltiltak» med arbeidstakernes

tillitsvalgte. Det kommer ikke frem i faktum om ordensregelen her er fulgt og vilkåret her anses ikke som oppfylt.

Konklusjon: Tove kan ikke pålegge de ansatte å fremvise koronasertifikat for å komme på kontoret.

Spørsmål 8: Kan Tove pålegge Lone å arbeide med markedsføring av programvaren?

Dette er et spørsmål om arbeidsgivers styringsrett til endringer av arbeidsoppgaver. Styringsretten er ikke lovfestet, men har grunnlag i ulovfestet rett.

Styringsretten defineres som «arbeidsgivers rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, innenfor rammen av det arbeidsforholdet som er inngått.» jf. RT. 2000-1602 s. 1609 (Nøkk dommen).

Kårstø-dommen gir videre rettspraksis vedrørende styringsretten. Her gjaldt spørsmålet om endring av arbeidstid basert på oppmøtested og forholdet til styringsretten ble drøftet med utgangspunkt i de individuelle avtaler. Det skriver førstvoterende «Styringsretten begrenses imidlertid også av mer allmenne saklighetsnormer. Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn.» jf. HR-2000-868 – Rt-2001-418 (89-2001) s. 426. I faktum kommer det frem at det er tilkommet et nytt arbeidsområde, salg av programvare, i virksomheten. Endret arbeidsområde i virksomheten gir reelle behov for nye oppgaver. Dette vurderes derfor som et saklig grunnlag for å be Lone endre arbeidsoppgaver.

Begrensninger i styringsretten kan følge av «lov, tariffavtaler eller individuelle arbeidsavtaler», jf. Rt-2008-856 avsnitt 34 (Theatercafé).

Arbeidsavtalen er det rettskildemessige og nødvendige utgangspunkt for en vurdering om styringsretten til muligheten for å endre arbeidsoppgaver til arbeidstaker.

Ved tolkningen av arbeidsavtalen må det blant annet legges vekt på «stillingsbetegnelsen, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis der det aktuelle arbeidsforholdet og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen» jf. RT. 2000-1602 s. 1609 (Nøkk-dommen).

Selve ordlyden i arbeidsavtalen, regnskapsmedarbeider, tilsier at dette ikke er tilsvarende markedsføring. Det kommer heller ikke frem i faktum at hun hadde tilleggsoppgaver utenom regnskapsmedarbeider og det må derfor antas at arbeidsoppgavene hennes vil bli endret til oppgaver som ikke var nevnt i arbeidsavtalen og en delkonklusjon blir at markedsføring er en endring av arbeidsoppgaver som ikke er beskrevet i arbeidsavtalen.

Neste spørsmål er om endringen fra regnskapsmedarbeider til markedsføring av programvare er å anse som en «ikke ubetydelig» endring av arbeidsoppgavene slik beskrevet i Nøkk-dommen. RT. 2000 s. 1602, s. 1610. Den sentrale vurderingen vil være hvor vesentlig endringen er og at endringen må være av en viss betydning. Det kommer frem i faktum at som et resultat av at programvaren var en stor suksess ble flere ansatte engasjert i arbeidet med programvarer og at flere av de ansatte på regnskapsavdelingen fikk tilbud og aksepterte, endrede arbeidsoppgaver. Dette kan tyde på at bedriften har tilfredsstillende muligheter til å gi Lone den nødvendige opplæringen for å tilegne seg kunnskap om markedsføring av programvaren. På den andre siden har Lone jobbet i regnskap i over 20 år og det kan bli krevende for henne å jobbe med markedsføring da hun har kompetanse innen regnskap. Neste delkonklusjon er at endringen er å anse som «ikke ubetydelig».

I forarbeidene står det at «Med mindre arbeidsavtalen er klar, vil den såkalte «grunnpregstandarden» gjelde, det vil si at arbeidsgiver ikke ensidig kan endre stillingens grunnpreg, jf. Ot. Prp. Nr 49 (2004-2005) s. 250.

Hvis arbeidsgiver ikke har gitt særskilt avkall på styringsretten «kan arbeidsgiveren i kraft av styringsretten innenfor de rammer som følger av lovgivning og tariffavtale, endre avtalebestemmelser som ikke særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet.», jf. HR. 2016-2286-A s. 26 (Rygge). Grunnpreget kan dermed sies å være oppgaver som «særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet.

Rettspraksis som viser hvilket rom man har for endringer i arbeidsoppgaver i en stilling kommer frem i kursvertinnedommen. I kursvertinnedommen fikk en kursvertinne beskjed om at hun skulle arbeide ved frokostskiftet i restauranten da det var ansatt en Service Manager som hadde overtatt hennes oppgaver etter at hun kom tilbake fra avsluttet sykemelding og ferie. Der kom Lagmannsretten frem til at frokostarbeid lå utenfor rammen av hennes arbeidsavtale. Der skriver Lagmannsretten «A var tilsatt som kursvertinne som nevnt, og med en slik stillingsbetegnelse og de grenser som følger av denne kan det ikke være rom for å sette henne til arbeid av slik annen karakter.», jfr. LG-2012-43601.

Faktum viser videre at Lillevik Regnskap hadde behov for markedsføring av programvaren og at dette kan tyde på at praksisen og behovet for kompetanse i bedriften var endret hos Lillevik Regnskap. Samtidig er arbeidsoppgavene endret til en annet grunnpreg en det arbeidskontrakten tilsa. Lone protesterer på at hun ikke ville jobbe med programvaren. Endringen vil derfor være av en slik art at oppgavene ikke vil samsvare med det som står i Lone sin arbeidskontrakt og det vil ikke være rom for å sette henne til å jobbe med markedsføring.

Konklusjon: Tove kan ikke pålegge Lone å arbeide med markedsføring av programvaren

Spørsmål 9: Drøft og ta stilling til om de fire regnskapsmedarbeiderne har krav på ansettelse i Regnskapsspesialisten AS.

Problemstillingen her er om fire gjenværende regnskapsmedarbeiderne har krav på ansettelse i Regnskapsspesialisten AS.

I faktum opplyses det om at Regnskapsspesialisten kjøper regnskapsvirksomheten til Lillevik Regnskap AS, og tilbyr 6 av 10 regnskapsmedarbeidere ansettelse i Regnskapsspesialisten.

Det rettslige grunnlaget er arbeidsmiljølovens §16-1. Der defineres overdragelse som en «overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen». Bestemmelsen setter dermed frem tre vilkår som må oppfylles for at det skal være snakk om en virksomhetsoverdragelse: 1) «overføring» av en 2) «selvstendig enhet» som beholder sin 3) «identitet» etter overføringen. Alle disse tre vilkårene må derfor være oppfylt for at de fire regnskapsmedarbeiderne skal ha rett på ansettelse i Regnskapsspesialisten AS.

Arbeidsmiljølovens kapittel 16 gjennomfører EU-direktiv 2001/23/EF som har som formål å verne arbeidstakeres rettigheter ved virksomhetsoverdragelser. EU-domstolens avgjørelser vil derfor være førende når man skal anvende bestemmelsene i kapittel 16. Spijkers-dommen (C-24/85) gir rettspraksis på at reglene skal fortolkes i lys av formålet med lovgivningen, som er å sikre en fortsettelse av bestående arbeidsforhold, og det skal tas en samlet vurdering av omstendighetene rundt overdragelsen.

Vilkåret: «Overføring»

Det første vilkåret angir at det må skje en overføring til en annen arbeidsgiver. I faktum opplyses det at Regnskapsspesialisten AS kjøper opp regnskapsvirksomheten til Lillevik Regnskap AS. Her foreligger det dermed en kjøpskontrakt mellom to arbeidsgivere som bakgrunn for overføring av virksomheten. Det første vilkåret må dermed enkelt ansees som oppfylt.

Vilkåret «selvstendig enhet»

Det andre vilkåret er et at overføringen må gjelde en «selvstendig enhet». Det opplyses om at Lillevik Regnskap AS består av en regnskapsavdeling og en rådgivningsavdeling. Det er riktignok bare en del av virksomheten (regnskapsavdelingen) som overføres til ny arbeidsgiver, og ikke hele virksomheten.

EU-domstolen stadfester i Amatori-saken i 2014 at overføringen også kan gjelde en del av en virksomhet og denne trenger heller ikke være organisatorisk adskilt så lenge virksomheten kan utøve en «økonomisk virksomhet» med et «selvstendig formål» og som er «tilstrekkelig strukturert og selvstendig». I Sak C-392/92 (Schmidt) kom EU-domstolen til at direktivet også kan anvendes når den selvstendige aktiviteten kun ivaretas av en enkelt person. I Rt-2006-71 (SAS Braathens) kom Høyesterett til at også team fra ulike avdelinger kan utgjøre en økonomisk enhet.

I norsk rettspraksis har vi flere dommer som omtaler enhets-vilkåret. I Gate Gourmet-dommen (Rt-2011-1755) sies det at virksomheten må «utgjøre en stabil og operasjonell enhet, som selv er i stand til å levere de tjenester som er karakteristiske for virksomhetens økonomiske aktivitet». Dette henvises det til i HR-2017-2277-A da en personlig assistent medhold fikk i at han hadde krav på fortsatt ansettelse da en bruker byttet BPA-leverandør, da enheten tilknyttet brukeren ble oppfattet til å være en selvstendig økonomisk enhet og var klart adskilt leverandørens øvrige virksomhet.

I EU-direktivet kalles en «selvstendig enhet» en «samling ressurser som er organisert med det formål å drive økonomisk virksomhet». Regnskapsavdelingen er en av to avdelinger i Lillevik regnskap AS, men har egen leder, spesialiserte medarbeidere, et avgrenset arbeidsområde og egen kundekrets. Det forutsettes da at regnskapsavdelingen også derfor har et eget budsjettområde med inntekter og kostnader.

Det andre vilkåret må derfor ansees som oppfylt.

Vilkåret «beholde sin identitet»

Det tredje vilkåret er at virksomheten skal beholde sin identitet etter overdragelsen. Den primære rettskilden til identitetskravet er Spijkers-dommen (sak C-24/85). Forarbeidene Ot.prp. nr. 49 (2004 – 2005) s 257 referer til Spijkersdommens momentliste for å vurdere om identiteten er i behold etter overtakelsen: type virksomhet før og etter overdragelse, overføring av fysiske aktiva, verdien av immaterielle aktiva, omfanget av arbeidsstokken som overføres, overtakelse av kundekrets, om den økonomiske aktiviteten før og etter overtakelsen er sammenlignbar og om evt driften har vært innstilt. Denne

dommen påpekte også at det må foretas en helhetsvurdering basert på alle disse forholdene.

I faktum opplyses det om at Regnskapsspesialisten overtar alle kundene til regnskapsavdelingen, nødvendig dokumentasjon knyttet til de eksisterende kundene, utstyr som PCer samt 6 av 10 ansatte. De skulle imidlertid ikke benytte de samme lokalene.

Spijkersdommen stadfester at avveiningen av hvilke momenter som skal vektas avhenger av hvilke innsatsfaktorer som definerer virksomheten. I regnskapsvirksomheter karakteriseres virksomheten av tjenesten som ansatte yter til kunder. Dette benevnes i Olderdalen ambulansedommen som «en tjenesteytende virksomhet». Driftsmidler og lokaler vil i slike virksomheter ikke være så relevant for identitetsvurderingen. Det foreligger likevel ikke noe krav om at hovedvekten av de ansatte må overføres, men det må gjøres en helhetlig vurdering jfr. Spijkersdommen.

I HR-2015-1276-A fikk ansatte medhold i at det var skjedd en virksomhetsoverdragelse da Oslo kommune overtok en bo-oppfølgingstjeneste fra Kirkens Bymisjon selv om et fåtall av de ansatte hadde fått jobb hos ny arbeidsgiver da tjenesteinnholdet og metoden de benyttet, samt brukerne av tjenesten i all hovedsak ble videreført. Også i Rt-2006-71 ble kun 265 av 1130 ansatte overført, men det ble likevel ansett som at en «ikke ubetydelig andel av de ansatte» ble overført.

Kompetansen som de ansatte som overføres innehar, er også av betydning. I sak E-2/95 (Eidesund/ Stavanger Catering) kom domstolen frem til at når en stor prosentandel av de overførte ansatte har en høy grad av ekspertise, og bruker kompetansen sin til å videreføre arbeidet, gi retning på at virksomheten er videreført. I faktum opplyses det om at de som arbeider i regnskapsavdelingen er regnskapsarbeidere, noe som krever en spesialisert utdanning.

I dette tilfellet vil over halvparten av de ansatte (i Spijkers-dommen omtalt som «størstedelen av arbeidsstyrken»), alle kundene og nødvendig utstyr følge over til ny arbeidsgiver. Det vil med andre ord ikke være noen tjenesteaktivitet igjen til de fire medarbeiderne som evt skulle blitt igjen. Den økonomiske aktiviteten må

derfor i all hovedsak ansees som overført. Det tredje vilkåret må dermed ansees som oppfylt.

I dette tilfellet er alle tre vilkår i definisjonen til virksomhetsoverdragesbegrepet oppfylt, og ny arbeidsgiver overtar dermed gammel arbeidsgivers plikter som beskrevet i AML §16-2.

Konklusjon: De fire medarbeiderne har krav på ansettelse i Regnskapsspesialisten AS.

Spørsmål 10: Drøft og ta stilling til om de ansatte har krav på å beholde ulempetillegget.

Problemstillingen er om ansatte har krav på å beholde et ulempetillegg på tross av at daglig leder har reservert seg mot å overta tariffavtalen.

Det rettslige utgangspunktet er arbeidsmiljølovens § 16-2 første ledd om at ny arbeidsgiver overtar den gamle arbeidsgiverens rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold. Ny arbeidsgiver har imidlertid anledning til å reservere seg mot tariffavtalen etter gitte frister slik Regnskapsspesialisten AS har gjort her. § 16-2 annet ledd, tredje punktum, stadfester likevel at arbeidstakerne har rett til å beholde de individuelle arbeidsvilkårene som følger av tariffavtalen som den gamle arbeidsgiveren var bundet av. Spørsmålet blir da om ulempetillegget slik det opplyses om kan betegnes som et «individuell arbeidsvilkår».

Det opplyses om at ulempetillegget er 10 % av lønnen for den tiden de arbeider med ny programvare, og at det er anslått at 30 % av arbeidstiden vil gå til slikt arbeid. Det opplyses videre om at regnskapsmedarbeiderne hadde «mye arbeid med programvaren», og at det var en del av bakgrunnen for overdragelsen. Ulempetillegget sees derfor som et lønnstillegg, og lønnsforhold regnes som et individuelt vilkår.

Konklusjon: De ansatte har krav på å beholde lønnstillegget.