



# Handelshøyskolen BI

## MAN 51861 Juss for ledere

Term paper 60% - R

### Predefinert informasjon

<b>Startdato:</b>	13-09-2021 09:00	<b>Termin:</b>	202210
<b>Sluttdato:</b>	23-05-2022 12:00	<b>Vurderingsform:</b>	Norsk 6-trinns skala (A-F)
<b>Eksamensform:</b>	P		
<b>Flowkode:</b>	202210  10086  IN02  R  P		
<b>Intern sensor:</b>	(Anonymisert)		

### Deltaker

Jarl Morten Johansen

### Informasjon fra deltaker

**Tittel \*:** Prosjektoppgave "Styringsrett eller oppsigelse"

**Naun på veileder \*:** Hemmingby, Anette

**Inneholder besvarelsen  
konfidensielt  
materiale?:** Nei

**Kan besvarelsen  
offentliggjøres?:** Ja

### Gruppe

**Gruppenavn:** (Anonymisert)  
**Gruppenummer:** 11  
**Andre medlemmer i  
gruppen:** Deltakeren har innlevert i en enkeltmannsgruppe

# Prosjektoppgave ved Handelshøyskolen BI

- Tittel på oppgaven -

Eksamenskode og navn:

**2021H-MAN 5187 Juss for ledere R-B1-20946**

Utleveringsdato:

29.09.2021

Innleveringsdato:

23.05.2022

Stuedsted:

BI Stavanger

# Innholdsfortegnelse

<b>INNHALDSFORTEGNELSE .....</b>	<b>I</b>
<b>SAMMENDRAG.....</b>	<b>II</b>
<b>INNLEDNING.....</b>	<b>1</b>
<b>SAKSFORHOLD.....</b>	<b>5</b>
<b>ARBEIDSTAKERENS ANFØRSLER:.....</b>	<b>8</b>
<b>ARBEIDSGIVERENS ANFØRSLER:.....</b>	<b>9</b>
<b>MINE VURDERINGER .....</b>	<b>10</b>
<b>KONKLUSJON.....</b>	<b>17</b>
<b>LITTERATURLISTE .....</b>	<b>18</b>

---

## Sammendrag

Saken gjelder om arbeidstaker A som arbeidet i fast stilling etter AML §14-9 (Lovdata, AML) ved Meskvik kommune hadde krav på å fortsette i sin faste stilling med de avtalte ferieordninger som var gjort for hun A og kollega B. Kommunen ved skoleleder hadde gjort endringer, som gjorde at kollega C fikk overta vedkommendes stilling i en delt ordning mellom 2 andre, arbeidstaker C og arbeidstaker D som delte lik stilling med skolefeire som et gode. I hovedsak var det tilhørende skoleferie som ble delt mellom ansatte C og D i en turnusordning. Alle de aktuelle personer A, B, C og D hadde i utgangspunktet like stillinger, men C og D, uten avtale om skoleferie. C og D som var uten skoleferie ble tilsatt i sine stillinger 4 år etter A og B ble tilsatt. Stillingene med tilhørende skoleferie opphørte over natten, ved muntlig beskjed fra tillitsvalgte (C) samtidig som C og D fikk tilbud om ordningen i en delingsturnus på annet hvert år med skoleferie. Den nye ordningen var et engasjement som var ment til en fast ordning, som skulle fristilles og bli delt til nye personer etter endt periode på 2 år. Stillingen skulle da etter ordningen lyses ut igjen.

A mener at hun etter AML §14-2 (Lovdata, AML) har fortrinnsrett på sin stilling. Stillingen ble aldri skriftlig oppsagt, eller varslet om annet enn muntlig. A mener at kommunen sa opp eller endret stillingen uten grunn og vil være vernet med dette etter AML §15-7 (Lovdata, AML)

Det ble ikke varslet om endringsoppsigelse. Kommunen ved skoleleder og personalsjef viser til sin styringsrett.

---

## **Innledning**

Mina er utdannet fagarbeider og jobbet på Kanakvik skole som skoleassistent og SFO assistent. Kanakvik var en av flere kommunale skoler i Meskvik kommune. Mina hadde fast 93% stilling fra 2010-2017 på samme skole. Mina og en av de andre kollegaene hadde en avtale med sin SFO-leder at de kunne jobbe lenger arbeidsuker på SFO slik at timene de jobbet for mye, delvis kunne avspaseres i ferier. Dette var en lokal ordning både leder på SFO og de ansatte trivdes med. Etter noen år, gjorde rektor gjennom SFO-leder dem oppmerksom på at denne avtalen medførte for mange arbeidstimer i uken i perioder, og at den ikke var lovlig. De måtte derfor avslutte denne type ordning. Ledelsen på skolen informerte Mina og de andre ansatte at de ville opprette 2 nye stillinger som Mina ble oppfordret til å søke på. De nye stillingene var 89% slik at de i praksis jobbet 100% fulle uker i skoleåret, med lønnsfratrekk 11% for skoleferier. Mina og den andre kollegaen søkte på de nye stillingene. Mina fikk tilbud om stillingen som skoleassistent og SFO-assistent som utgjorde tilsammen 89%. De avklarte nå at de nye stillingene fulgte skoleruta og at de hadde fri alle skoleferier. Dette var en kjent ordning en av de andre assistenter også fikk tilbud om. Mina gjorde det klart for rektor at hun ikke var interessert i andre ordninger, men at skolens ferier var viktig for hennes situasjon. Det ble muntlig avtalt og kontrakten skulle være klar for begge parter. Mina begynte å jobbe i den nye stillingen august 2017. Hun sa aldri opp sin gamle stilling. På Meskvik skole var det kun Mina og en annen kollega som hadde assistentstillinger som fulgte skolens ferier. De øvrige ansatte jobbet etter en fast plan på skolen, i tillegg lagde SFO-leder og rektor en arbeidsplan i ferier for SFO der de øvrige ansatte delte på vakter i skoleferier.

Stedstillitsvalgt i Fagforbundet syntes det var litt urettferdig at de samme 2 ansatte fikk godene med skoleferier alene. Etter et år tok tillitsvalgte opp den urettferdige situasjonen med rektor. Rektor hadde et godt forhold til tillitsvalgt og forstod godt problemet. De konkluderte med at det ville være mest rettferdig å dele på slike goder. Påfølgende personalmøte i april 2020, informerte tillitsvalgte på skolen alle ansatte om enkelte endringer for neste skoleår. Rektor eller andre fra skoleledelsen var ikke tilstede. Tillitsvalgte informerte om at fagforbundet og skoleledelsen hadde blitt enige om at stillinger med skoleferieordninger skulle

---

opphøre for neste skoleår. De skulle nå lyse ut 2 nye stillinger som skulle vare 2 år om gangen, et engasjement som lyses ut etter 2 nye år. Alle kunne søke, og de nye stillingene skulle følge skoleferien slik Mina og en annen kollega jobbet nå.

Mina ble litt overrasket over informasjonen og lurte på hva dette ville bety for henne. Hun kontaktet rektor, og han sa at hun bare måtte søke, og det var god sjanse for at hun ville få en slik stilling som tillitsvalgte forespeilte på personalmøtet. Mina ble litt skuffet og redd for sin nåværende stilling, og lurte på om hun ikke hadde rett å beholde sin stilling videre. Det var tross alt avtalen de hadde inngått ved oppstart i 2017. Etter litt undersøkelser, kunne verken rektor eller Mina finne kontrakten. Rektor forklarte at den kanskje var kommet bort i forbindelse med kommunesammenslåingen året før. Mina hadde heller ingen kopi av kontrakten. Hun minnet rektor på avtalen de hadde hatt, men rektor husket ikke så godt alle avtaler som var blitt gjort. De visste begge godt hvordan Mina hadde jobbet siste tiden. På lønnslisten hadde Mina hele tiden hatt et fast trekk på 11% av sin stilling som utgjorde 89% skoleassistent. De var også enige om at det var slik de hadde jobbet siste 4 år siden 2017.

Mina tok kontakt med Fagforbundet for å søke støtte og råd. Hun henvendte seg til Fagforbundet sentralt, da tillitsvalgte på skolen var direkte involvert i saken og satt på en av de andre stillingene. Tillitsvalgte ønsket å søke på en av de nye stillingene. Fagforbundet gav beskjed at de ikke ville involvere seg i saken og at Mina måtte ordne opp i saken med tillitsvalgte på jobben sin. Hun fikk beskjed at hun måtte gå tjenestevei og da bruke sin tillitsvalgte på arbeidsplassen. Mina syntes det var litt vanskelig å jobbe med tillitsvalgte om saken, da hun visste at tillitsvalgt var interessert i stillingen med skoleferier. Hun visste også at mor til tillitsvalgte tidligere år satt som hovedtillitsvalgt sentralt i kommunen. Mina lot dagene gå, og regnet med det ville komme mer informasjon etter hvert. Neste måned fikk hun vite at 2 andre kolleger hadde fått tildelt de nye stillingene, den ene var mor til tillitsvalgte. Mor ble samtidig tillitsvalgt på skolen, da datteren trakk seg fra vervet. Det hadde ikke vært noen utlysning, men 4 søkere. Mina søkte ikke.

---

Mina snakket igjen med rektor for å høre hva som skjedde med hennes stilling. Rektor sa at de andre fikk stillingen for to år, og at Mina kunne søke igjen om nye 2 år. Mina måtte regne med å jobbe på SFO i skolens ferier fra høsten. Mina ba om et møte for å avklare mer, og uttrykke sin bekymring og uenighet.

Minas advokat forsøkte flere ganger å kontakte rektor, men rektor ønsket ikke å svare eller ringe tilbake. Advokaten kontaktet deretter skriftlig rektors leder, skolesjefen og HR- ansvarlige. Minas advokat sa de var interessert i dialog framfor rettslig saksgang. 2 uker senere ble det avholdt møte på rektors kontor. Advokaten gjorde rektor oppmerksom på hvilken avtale Mina og skolen hadde inngått, og at Mina hadde jobbet slik siden 2017, -4 år. Advokaten sa også at det ikke forelå noen oppsigelse av stillingen og at de anså det som at Mina fortsatt hadde den samme stillingen som tidligere var avtalt. De spurte videre om skolen og rektor hadde et annet syn på saken, og om det lå noen grunner til endringene som var forespeilet på personalmøtet. Rektor svarte at han hadde diskutert saken med tillitsvalgt og hadde vært ryddig i saken. Skolens behov hadde endret seg med tiden, og utviklingen krevde at det ble gjort endringer til det beste for skolen og barna. De måtte få dekket opp nok personal i skolens ferier, og det måtte også oppleves rettferdighet blant de ansatte. Å dele på slike goder med ferie ville oppleves mest rettferdig for alle. Det hadde han også hørt fra de andre ansatte og tillitsvalgt på skolen. Mina og advokaten lurte på om det forelå noen protokoll fra møter med tillitsvalgt eller ansatte om saken. Det gjorde det ikke, men det kunne de alltid ordne om det var ønskelig. Advokaten sa de ikke trengte dette nå, men gjorde rektor oppmerksom på at de var uenige i prosessen og at de anså Minas stilling som å være uendret slik de hadde avtalt tidligere. Han sa videre at de ikke kunne endre dette nå. Rektor sa at han brukte sin styringsrett, og allerede hadde endret stillingen. Rektor så på dette som små endringer, og kunne gjøre dette til fordel for skolens drift og trivsel for de ansatte. Han la til at han hadde god tillit til Mina og kunne gi henne de beste skussmål for arbeidet sitt. Han bekreftet også at Mina var godt likt blant kollegaer og fungerte også bra sosialt på skolen. Det var jo litt dumt om dette skulle skape konflikt, og om Mina skulle bli uglesett av de andre på skolen for å lage opprør mot ledelsen. Det kunne også lage splid blant de ansatte om Mina skulle stikke av med alle godene. Så at slike små endringer kunne ses på som «give and take» var slik rektor og flere andre ville se på saken.

---

HR-leder gjorde advokaten og Mina oppmerksom på at kommunen kunne endre stillinger slik de ville, og det var deres rett å bruke styringsretten i slike tilfeller.

Sommerferien kom, og Mina gikk ut i ferie uten å vite helt hva som skjedde med sin stilling fra høsten. Sammen med advokaten hadde de bedt rektor om en avklaring og gitt skriftlig beskjed om hvordan de selv så på sine rettigheter rundt stillingen. De bestridte endringen og prosessen i et skriv til kommunen. Rektor informerte at han skulle se på saken igjen, men at hun måtte forvente at rektors styringsrett ble brukt her. I juli fikk Mina tilsendt en arbeidsplan på SFO som viste at hun var satt opp til å jobbe 8 dager i løpet av august før skoleåret startet. Dette var nytt for Mina, og hun visste ikke helt hvordan hun skulle forholde seg til dette. Advokaten kontaktet HR-leder for å fortelle at de ikke kunne sette Mina opp på en arbeidsplan midt i ferien sin. HR-leder hadde gitt SFO-leder beskjed at endringen trer i kraft fra nytt skoleår. HR-leder sa at hun måtte jobbe slik planen viste, ellers ville det tyde på ordrenekt og gi grunnlag for oppsigelse. Advokaten rådet Mina til å møte opp på jobb for å holde konfliktnivået nede til situasjonen var avklart. De ble enige om å gi beskjed til skolen at de ikke hadde godtatt endringen av stillingen, men at Mina likevel ville følge arbeidsplanen hun var satt opp på for å holde konfliktnivå nede, og vise vilje til å samarbeide om kommunikasjonen gjennom dialog. Det var ikke gitt Mina noen ny skriftlig avtale.

Den 12. august hadde Mina jobbet etter den nye SFO-planen som ble sendt henne. På lønnslisten viste det vanlig lønn som sist skoleår. 100% stilling skoleassistent og SFO, og fratrukk 11% for ferier, som ble 89%. De ekstra dagene med arbeid i SFO var uavklart med hensyn til lønn. Advokaten og Mina ba rektor om et nytt møte for å avklare situasjonen med stilling, ferie og lønn. Høstferien nærmet seg, og Mina ville planlegge å reise bort i høsferien for å se etter sin syke far, og en viktig planlagt reise i vinterferien. Dette ble vanskelig om hun ikke visste hvilken ferie hun hadde å forholde seg til. Nytt møte ble avtalt den 10. september. Rektor, Skolesjef og HR-leder deltok sammen med advokat og Mina.

HR-leder mente helt klart at de hadde en god sak fra skolens side, og at styringsretten fremdeles kunne brukes her. Skolesjefen innrømmet at de hadde hatt en noe uryddig prosess og at de dermed kunne avvende endringene til Minas stilling. Mina lurte på om hun ville ha stillingen videre etter neste skoleår. Dette

---



kunne de ikke si noe om nå. Kommunen gav etter på at Mina kunne fortsette sin stilling ut skoleåret 2021-2022. Etter dette ville skolen avslutte stillingen Mina hadde nå, og kjøre en ryddig prosess på nye endringer.

### **Saksforhold**

Mina opplever å ha mistet retten til sin avtalte faste stilling. Hun mener å ha rett på stillingen da både stillingen og skoleferieordning var avtalt. Hun opplever en slags endringsoppsigelse av sin stilling, selv om det formelt ikke er skrevet en endringsoppsigelse eller oppsigelse. Hun har vært ansatt på skolen og i kommunen siden 2010 og en fast ordning med avtalt skoleferie i sin stilling som ble opprettet i 2017. Denne stillingen har hun hatt fast i 4 år.

Før 2017 hadde skoleledelsen ved sfo-ansvarlig ryddet opp i muntlige avtaler om skolefeireordning. De ansatte jobbet mer enn lovlig i enkelte uker, for å kunne avspasere i ferier. Det var ingen skriftlig avtale på dette, men ordningen var så innarbeidet at begge parter, SFO-leder og Mina så det hensiktsmessig å få ordningen inn i faste former. Stillingene ble ikke sagt opp, men det var enighet om ny avtale mellom de 2 ansatte og skoleledelsen til en skriftlig avtale om ny stilling med skoleferie for begge. Avtale ble etablert med nye stillinger august 2017. Etter AML §14-5 (Lovdata, AML) skal slik avtale også foreligge skriftlig.

I forarbeidet til AML §14-5 (Lovdata, AML) er det også en ny bestemmelse som har fått et ny regel i første ledd, tredje punktum som gir arbeidstaker rett til å la seg bistå av en representant både ved utarbeidelse og endring av arbeidsavtalen. Dette er ikke blitt gjort. Mina har heller ikke blitt gjort oppmerksom på sine rettigheter fra arbeidsgiver ifht til dette.

I tiden etter 2017 kom flere ansatte til, men da med andre avtaler uten skoleferieordning. Behovet for å ha arbeidskraft i ferietiden er tydelig en utfordring for ledelsen om alle ansatte skal ha skoleferie fra SFO.

Prosessen har vært med pådriv fra medkollegaer som selv ønsket seg skoleferie. Skoleledelsen har med kommuneledelse og personalleder ment at ved sin

---

styringsrett kan gjøre mindre endringer som dette. Skolen har behov for arbeidskraft i ferier og mye er endret i kommunen siden Mina ble ansatt første gang.

Skolen og kommunen har vært i endring og skoleleder og skoleeiere har ment at endringer kan gi grunnlag for nødvendig styringsrett og da endring av stillinger.

Mina med sin advokat oppfatter i hovedsak at tvisten i hovedsak handler om retten til å beholde sin stilling. Motparten, skoleeier mener at endringene er nødvendige tilpasninger som handler om leders styringsrett.

Det er mulighet til å gjøre prosesser med endringer, og da vurdere endringsoppsigelse. Kommunen må da gjøre en prosess i samsvar med AML §8 og §9 (Lovdata AML) sammen med tillitsvalgte for å kartlegge behovet. Om vi forutsetter at kartleggingen viser at det ikke er behov for arbeidskraft i ferier, vil det være mulig å gjøre en endringsoppsigelse, som i realiteten er en oppsigelse. Andre muligheter skal være vurdert, samt at tillitsvalgte skal være både informert og kunne kommet med innspill og sine vurderinger. En slik endringsprosess vil kreve at alle parter er informert, mulighet for drøfting, samt får tid til en omstilling etter bedriftens behov. En av følgene vil også være gitt at de oppsagte vil ha noen rettigheter i etterkant for å ivaretas. En av rettighetene vil være fortrinnsrett til nye stillinger om de opprettes på et senere tidspunkt. Et eksempel på fortrinnsrett kommer tydelig frem i AML §14.2 (Lovdata AML).

Rettspraksis fra Bergen Høyesterett (Lovdata HR-2009-2181-A – Rt-2009-1465) viser at 2 sykepleierstudenter som jobbet kveldsvakter i studietiden. I Bergen kommune var det her inngått avtale med 2 sykepleierstudenter som ønsket å jobbe ved siden av sine sykepleierstudier. Studentene fant det hensiktsmessig og nødvendig å kunne jobbe kun kveldsvakter for å kunne kombinere sine studier med jobben i Bergen kommune. Etter endte studier ønsket Bergen kommune å endre ordningen og la de ferdig utdannede sykepleierne jobbe i turnus som også innbefattet dag og helg. Dette var den ordningen som var mest ansett blant øvrige arbeidere i slik stilling. Bergen kommune hadde behov for å endre til det de mente var normalen, og ha en felles turnusordning for alle sine arbeidere på

---

sykehjemmet der var jobbet. De omtalte aktuelle sykepleierne hadde en annen oppfatning, og ønsket ikke å endre sin stilling eller turnus. De var fast ansatt med skriftlig avtale. Bergen kommune hadde kanskje en hensikt i å anse stillingen for studentene som en tilpasset avtale i studietiden, men dette er kun antagelser, og kommer ikke frem i noen avtaler. Bergen kommune som arbeidsgiver mente likevel de kunne bruke sin styringsrett til å endre avtalen om arbeidstid og turnus.

Det fremgår av høyesterett, Nøkk-dommen (Lovdata, Rt-2000-1602) at det ved fastleggelsen av rammen for arbeidsforholdet blant annet må legges vekt på samfunnsutviklingen. Kommunen har under henvisning til denne uttalelse med styrke påberopt at det er et saklig behov for å legge om vaktordningen slik at hjemmesykepleierne inngår i en turnus som omfatter både dag- og kveldsvakter. Jeg kan ikke se at de behov kommunen har vist til, er tilstrekkelig tungtveiende til å endre et så særpreget element i arbeidsforholdet som avtale om «seinvakt».

Avtalene ble inngått i 2002, og det har ikke funnet sted noen vesentlige samfunnsmessige endringer siden den gang som skulle tilsi at den vaktordning som er avtalt, kan endres på annen måte enn ved endringsoppsigelse.

Vesentlige endringer i arbeidstidsordningen som ikke kommer klart til uttrykk i en avtale, kan arbeidsgiver bare gjennomføre dersom det oppnås enighet eller vilkårene for oppsigelse er tilstede. En vesentlig endring i plasseringen av den daglige arbeidstid for eksempel fra dagarbeid til nattarbeid, vil normalt ligge utenfor arbeidsgivers styringsrett.

Skolen har hatt behov for å imøtese andre ansatte som også ønsker seg ordningen med skoleferie. De har også hatt behov for arbeidskraft på skole og sfo i ferietiden. Det er en utfordring å ha nok ansatte i ferietiden. Det er derfor ikke mulig å bare ha ansatte med skoleferie.

Initiativet til dette var kommet fra kollegaer som hadde samme arbeidsoppgaver, lik stilling, men uten avtale om skoleferie.

---

Det konkluderes med at arbeidskraft i ferietiden for SFO har hele tiden vært tilstede. Også etter kommunen og skolen har vært i endringer. Om denne typen arbeidskraft som Mina og sin kollega har utført fremdeles er behov for, vil det heller være et spørsmål om hvem som har rett på stillingen.

### **Arbeidstakerens anførsler:**

Da Mina var ansatt og jobbet etter muntlige ordninger mellom 2010 og 2017 skaper dette en presedens for hvilke ordninger som gjelder. I sak (Lovdata HR-2007-255-A – Rt-2007-129) fra Høyesterett kan vi lese at en kirkegårdsarbeider jobbet uten en fast skriftlig avtale utover sitt avtalte engasjement. Det forelå altså ingen skriftlig avtale om det videre arbeidsforholdet som hadde foregått.

Høyesterett gav arbeideren medhold i sin rett til videre arbeid, og det var kommunen som arbeidsgiver som ikke hadde oppfylt det strenge beviskravet som lå til grunn i vurderingen av om arbeidsforholdet var midlertidig. Allerede før 2017 ville Mina kunne kreve å fortsette i sin stilling med den arbeidstiden som allerede da var blitt en rytme etter hvordan avtalen ble forstått av begge parter. Det ville vært mest ryddig at den første avtalen ble erstattet med en ny arbeidsavtale, slik at den nye avtalen stod gjeldende alene. Saken ville også vært mer tydelig om ikke sterkere om en av partene kunne vise til den nye skriftlige avtalen som ble gjort i 2017.

Mina gikk med ny avtale litt opp i stilling, og jobbet som avtalt med skoleferier etter skoleruta. Stillingen ble lønnet etter 100% med fratrukk 11% for skoleferier etter tariff.

Arbeidsgiver har ikke utlyst noen av de aktuelle stillingene det er snakk om her. Endringen i 2017 da Mina og sin kollega ble tilbudt endring av fast stilling til ny fast stilling med skoleferier. Neste gang kommunen oppretter eller endrer stilling i 2021, blir det ikke foretatt utlysning av stillinger. Det blir heller ikke gjort skriftlige oppsigelser eller endringsoppsigelse.

Det er krav om at nye stillinger skal lyses ut når det er en kommune eller offentlig etat som ansetter. Dette omtales etter følgende lover (Lovdata AML):

§ 14-1.Informasjon om ledige stillinger i virksomheten

§ 14-2.Fortrinnsrett til ny ansettelse

---

§ 14-3. Fortrinnsrett for deltidsansatte

Det har ikke vært drøftinger eller mulighet for innspill og uttalelser for arbeidstakeren i en oppsigelses eller endringsoppsigelsesprosess. Det er derfor ikke anledning for arbeidsgiver å bruke sin styringsrett uten en slik prosess.

### **Arbeidsgiverens anførsler:**

Skolen har vært i vesentlig endring. Kommunen er i vekst og stillingene med de nødvendige endringer mener kommunen vil måtte ses i sammenheng med samfunnsutviklingen.

Utviklingen har gjort seg gjeldende av vekst med økt antall barn i SFO, mer behov for SFO i kommunens daglige ukedager, men også i ferier.

Skolen ved skoleleder har styringsrett. Dette er også argumentene kommunens personalansvarlige har som sitt vektige argument. Kommunens ledelse mener en omorganisering er både nyttig og nødvendig ut fra den siste tidens gitte endringer og den generelle personalsammensetningen.

Ved hjelp av tillitsvalgtes initiativ og innspill mener kommunens ledelse og de tillitsvalgte at grunner som rettferdighetsprinsipp og å dele på goder som ferieordninger skal vektlegges. De kan også ut fra AML §4 (Lovdata AML) argumentere at både ansatte og tillitsvalgte skal ha rett til både medvirkning, utvikling og uttalerett.

Kommunen viser også til at styringsretten fra inspektørdommen i Osloskolen (Lovdata, HR-2011-1178-A – Rt-2011-841) og viser til at arbeidsgiver har stor handlingsfrihet til å bestemme en omplassering av den ansatte. I inspektørdommen ville ikke domstolene foreta noen generell overprøving av om arbeidsgivers beslutninger innenfor rammene for styringsretten er påkrevde eller optimale. Spørsmålet er om det foreligger misbruk av styringsretten. Dommen endte med at Osloskolen fikk medhold i sin bruk av styringsrett. Dommeren anså heller ikke dette som en oppsigelse.

---

## Mine vurderinger

Mina har vært fast ansatt helt siden 2010. Hun har også vært fast ansatt med skoleferieordning i praksis siden 2010, men i ordnete avtalte ordning siden 2017. Ved å kunne vise til skriftlige avtaler, vil Mina stå sterkere med sine bevis. Men selv uten skriftlige avtale vil det være et krav til arbeidsgiver om bevis for endringene som ble gjort i 2010 og 2017. Mina kan bevise sammen med sin kollega hvordan arbeidsplaner har vært gjort i tiden 2010 til 2017. De kan også bevise med sine lønsslipper hvilken stillingsstørrelse de har jobbet og gjennom arbeidsplaner at de har hatt fri i alle skolens ferier. Det kan også bevises at de øvrige kollegaer ikke har hatt samme arbeidsplaner og fri i skoleferier. Vi kan konkludere med at Mina har hatt en fast ordning med skolefri og faste arbeidsoppgaver som anses som en fast ordning og fast stilling.

Skoleier har rett til å vurdere endringsoppsigelser, eller andre endringer gjennom sin styringsrett. Konklusjoner anført i inspektørdommen (Lovdata, HR-2011-1178-A – Rt-2011-841) i Osloskolen med rettspraksis, viser at domstolskontrollen i styringsrettssaker i utgangspunktet minner om domstolenes prøvning av forvaltningsavgjørelser. Domstolene kan prøve om arbeidsgiver har kompetanse til å treffe en bestemt beslutning. Innenfor rammen av denne kompetansen kan domstolen kontrollere om arbeidsgiver har tatt utenforliggende hensyn og om beslutningen fremstår som vilkårlig eller uten et forsvarlig grunnlag. Det innebærer at styringsrettsbeslutningens rimelighet eller hensiktsmessighet ikke prøves med mindre lov gir anvisning på det. Hensyn som ble tatt i denne dommen bar preg av en bakenforliggende lengre tids konflikt i skolens ledelse. Det var nødvendig å løse denne konflikten for økt trivsel på skolen, organisering og sammensetning av de ansatte ved skolens ledelse. Jeg kan ikke se at det har vært konfliktnivå eller andre bakenforliggende vektige grunner til en omorganisering, ei heller samfunnets eller skolens utvikling som skal tilsi en nødvendig styrt omorganisering på Minas skole eller SFO. Behovet har kanskje endret seg i siste årene, men ikke i vesentlig grad, eller på en slik måte at Minas stilling verken skal avsluttes, eller overdras til andre. Skolen har vist at der er behov for stillingen, da andre har fått stillingen til Mina. Så det er mer et spørsmål om det er vektige

---

grunner til at andre ansatte og Mina skal omorganiseres for å bedre eller imøtese nødvendige endringer fra utenforstående endringer ved skolens drift eller behov. Jeg kan ikke se at skoleeier har fremmet vesentlige grunner til en nødvendig bruk av sin styringsrett og omorganisering. Jeg oppfatter at dette ligner mer en endringsoppsigelse og da sidestilles som en oppsigelse da dette i praksis er to sider av samme sak da AML ikke omtaler endringsoppsigelse som noe annet enn en ordinær oppsigelse (fra forelesning med Hemningby, Anette 09.11.2022)

Arbeidsgivers styringsrett er i Nøkk-dommen (Lovdata Rt-2000-1602 s.1609) beskrevet slik:

«Arbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men dette må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått.

Ved tolkingen og utfyllingen av arbeidsavtalene må det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen.»

Andre avgjørelser fra høyesterettsdommer viser til stor styringsrett for arbeidsgiver, men andre henvisninger fra dommen over av webredaktør vises det til bl.a. dom HR-2020-2202-A (Lovdata) Nedbemanning og tidligpensjon og dom fra sak om Arbeidsgivers styringsrett. Seniorpolitiske tiltak HR-2016-2286-A (Lovdata)

Ved tolkingen og utfyllingen av arbeidsavtalene må det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen. På skolen til Mina vil vi anta at samfunnsutviklingen ikke har endret seg i vesentlig grad. Skolen opprettholder stillingen, men omfordeles her til andre enn Mina.

Omfanget av arbeidsgivers styringsrett må fastsettes på grunnlag av arbeidsavtalene. Disse danner en ramme for styringsretten. Videre viser Nøkkdommen (Lovdata Rt-2000-1602) til at styringsretten bare kan utøves innenfor den ramme som følger av arbeidsavtalene.

De ansatte i Nøkkdommen (Lovdata Rt-2000-1602) må som maskinister på B/S Løkke akseptere en omfordeling av arbeidsoppgaver og arbeidssted. Vurderingene

---

til dommerne i Nøkkdommen vektlegger bl.a. ansettelsesbrev, hyrekontrakter og mønstringsdokumenter. Mina har vært tydelig med sine hensikter da hun ble ansatt i sin stilling. Minas arbeidsplaner har vært tydelige på hvilke ferieordninger hun har hatt de årene hun har jobbet for skolen. Kommunen og skoleeier kan ikke bruke sammenlignbare argumenter til fordel for en oppsigelse, eller omplassering. Jeg mener det ikke kan vises til bakenforliggende grunner for å avslutte arbeidsforholdet til Mina. Og Kommunen viser heller ikke til at det ligger særlige grunner til at andre Mina skal forulempes sin ordning til fordel for andre nytilsette som i denne saken.

Kommunens argumenter om å kunne bruke sin styringsrett, er ikke tilstede etter AML §15. (Lovdata) Det foreligger ikke saklighet eller en ryddig prosess som beskrevet etter AML kap 15 (Lovdata) De har ikke hatt de nødvendige prosesser med kartlegging av behov, og gitt en ryddig prosess for tillitsvalgte til å uttale seg i saken med et saklig grunnlag. Her var det tillitsvalgte sitt initiativ å ta opp saken til egen personlig fordel. Og argumentasjon som å fremme et arbeidsmiljø med rettferdighetsprinsipp var ikke tilstede. Tillitsvalgte har ikke deltatt i en prosess med sine medlemmer. Det hele ser ut til å ha skjedd i en uryddig prosess mellom tillitsvalgt og rektor med personlig mulig vinning. Noe som viser seg også å være et resultat kommunen hadde lagt opp til. Riktignok tilsynelatende med tillitsvalgt i førersetet mer enn skolens ledelse.

Jeg mener kommunen og skolen ikke har mulighet å bruke sin styringsrett til å gjøre de endringer de har gjort for Mina sin stilling. Dette på tross av at stillingen er av en dynamisk karakter -at rettighetene og pliktene i avtaleforholdet normalt vil endre seg i løpet av kontraktperioden. (*Skjønberg, Hognestad og Hotvedt-2017*)

Det bør også vektlegges at Mina ved ansettelsen og endring av denne i 2017 tydelig uttrykte at hun ønsket og at det var svært viktig for henne med en skoleferieordning i den nye ansettelsen og endringen som var på dette tidspunktet.

Vil skolen vurdere en oppsigelse på bakgrunn av en vesentlig samfunnsutvikling i kommunen og forøvrig i samfunnet, vil argumentene slik jeg ser de ikke være tilstrekkelig om vi ser på saken om sykepleierstudentene. Som det fremgår av

---



saken fra høyesterett i Bergen HR-2009-2181-A – Rt-2009-1465 (Lovdata) vil ikke enhver avtalebestemmelse om arbeidstid 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. Mina sin stilling og sak om skoleferie vil jeg mene er vesentlig til sammenligning av den andre saken fra sykepleierne. Jeg vil på bakgrunn av dette konkludere at det ikke vil være mulig å bruke styringsretten i Mina sin stilling med spørsmål om skoleferie. Skal kommunen i praksis få til en endring, må de si opp Mina sin stilling.

Det er ikke gitt at arbeidstakers rett til sin avtalte stilling skal fravikes eller frafalle om andre ytterligheter ønsker eller oppfatter stillingen eller ordningen urettferdig. Minas stilling ble avtalt før de andre ble tilsatt. Stillingens tilhørende ferieavtaler var ordninger som var avtalt ved ansettelsesstart. Mina hadde også tydelig uttrykt at dette med skoleferie var viktig for henne om hun skulle jobbe i denne stillingen. I saken fra Høyesterett HR-2009-2181-A – Rt-2009-1465 (Lovdata) om sykepleierne vektlegges det at arbeidstiden oppfattes som vesentlige i arbeidsforholdet. Det var der oppgitt som grunn i søknad på stillingen. Det var også gjort i Minas tilfelle ved ansettelse. Det var heller ikke inntruffet særlige samfunnsendringer siden vaktordningen ble avtalt. Denne avgjørelsen kan således ikke tas til inntekt for at bestemmelser om arbeidstid generelt sett vil være vanskelig å endre (*Skjønberg, Hognestad og Hotvedt-2017*)

Kommunen opprettet en stilling som var midlertidig og skulle strekke seg over en 2-årsperiode. Det er ingen en hjemmel for å opprette en midlertidig stilling som en permanent ordning. Utgangspunktet etter arbeidsmiljøloven § 14-9 (Lovdata) er at arbeidstaker skal ansettes fast (*Haugen, Anne Oline 2016*). Kommunen sier at det er et behov for en permanent ordning når de lager den nye stillingen med ferieordning skal rulleres fast annet hvert år mellom de nyansatte. Etter 2 år skal stillingen etter kommunens plan lyses ut igjen. Det vises ikke til at dette er drøftet med tillitsvalgte, og det er heller ikke en ordning som kan gjøres etter AML§14-9 (Lovdata). AML gir rom for enkelte unntak der midlertidig ansettelse kan forekomme. Det er likevel unntaksvis, og behovet for midlertidig ansettelser skal drøftes i forkant og årlig ved inngåtte midlertidige avtaler. Unntak kan gis om

---

arbeidet er av midlertidig karakter, et vikariat for annen stilling, praksisarbeid og i enkelte andre spesielle unntak for opp til 12 måneder. Jeg kan ikke se at kommunen har verken drøftet eller vil oppfylle noen av kravene AML §14-9 (Lovdata) beskriver som gyldige unntak. Så jeg mener at også i denne såkalte nye opprettede stillingen ikke er lovlig berammet etter Arbeidsmiljøloven. I den grad kommunen har behov for en slik ordning og stilling, bør stillingen være permanent. En 2-årig ordning virker som en mellomløsning som skal tilfredsstille helt andre behov av personlige årsaker og kan ikke hjemles etter AML. Det ser her ut som at kommunen har fomlet med ulike løsninger for å tilfredsstille enkeltes behov. De oppretter en stilling, og legger ned en annen. Det blir tydeligere at kommunen i praksis egentlig sier opp Minas sin stilling i samme prosess, mer enn bare en omorganisering som de forsøker å bruke sin styringsrett i.

Kommunen viser i saken at de har et behov for å fylle en slik stilling med skoleferieordning. De lyser ikke stillingen ut, men lar likevel personer i organisasjonen søke. Det foreligger ikke drøftinger i forkant, ingen utlysning, men en muntlig informasjon til de som deltar på et personalmøte om at nye stillinger skal etableres. Informasjon om nye stillinger skal etter AML §14-1(Lovdata) informeres fra Arbeidsgiver til arbeidstakerne. Arbeidsgiver har ikke informert, men gitt opplysninger da de er etterspurt fra Mina etter tillitsvalgtes informasjon på et møte. Jeg mener at informasjonsplikten her ikke er oppfylt.

Da Mina fikk opplysninger om at hun kunne søke på sin egen stilling, var dette noe hun selv aktivt spurte rektor om. Mina var usikker på hva hun skulle gjøre og visste ikke lenger om hun hadde krav på sin egen faste stilling. Hun forstod på rektor at dette var en prosess som allerede var bestemt av han og tillitsvalgt. Det forelå ingen referat eller annen dokumentasjon på drøftingsmøter eller prosess rundt de nye stillingene som var opprettet. Verken at de skulle være tidsbegrenset eller av midlertidig begrenset. Det forelå heller ingen oppsigelse av Minas eller hennes kollega sine stillinger som nå viste seg å skulle avsluttes, eller erstattes av den nye ordningen og nye stillinger.

Det ville vært en teoretisk mulighet for kommunen å gå til oppsigelse av Minas stillinger, enten i forkant av denne prosessen, eller ved en ny runde. Men jeg

---

mener at kommunen ikke har vist at det nå er mulig etter AML § 15-12 (Lovdata). Virkninger av usaklig oppsigelse mv. Arbeidstaker kan kreve erstatning dersom oppsigelsen er i strid med §§ 15-6 til 15-11 (Lovdata)

Mina vil også etter AML § 15-11 (Lovdata) ha retten til å fortsette i stillingen under behandling og saksgangen videre. I forarbeid til § 15-11 (Lovdata) annet ledd andre og tredje punktum står det også omtalt at arbeidsgiver må få rettens kjennelse for at arbeidstaker skal fratres under sakens behandling.

Kommunen mener de har vært i endring, men jeg kan ikke se at samfunnsutviklingen har endret seg vesentlig slik at behovet for stillingen med skoleferie ikke lenger er tilstede. Kommunen har derimot opprettet nye midlertidige stillinger til andre søkere med akkurat samme ordning som Mina og sin kollega, bare midlertidig stilling. Jeg vil også bemerke at den midlertidige ordningen for de nye stillingene fra kommunenes side var ment til å være en permanent ordning. Altså at ordningen skal være permanent, men at stillingene skal være midlertidige over 2 år, før den ved permanent videreføres til nye søkere hvert 2. år. Jeg kan ikke se at det etter AML §14-1 (Lovdata) sin hensikt om å sikre drøfting og vektlegging av permanent stilling her er hensyntatt. Om Mina i prosessen hadde blitt oppsagt etter lovlig prosess, vil hun etter AML §14-2 (Lovdata) ha fortrinnsrett på sin stilling. Utgangspunktet for reglene om fortrinnsrett er at det er tilstrekkelig å være kvalifisert. Dette er ikke et krav om å være den som er best kvalifisert for (*Haugen, Anne Oline 2016*). Dette fordi hun og sin nærmeste kollega var de eneste med denne ordningen, selv om også andre har hatt andre ordninger. En eventuell oppsigelse vil også gi Mina en oppsigelsestid på minimum 3 måneder, og fortrinn på ny stilling. Det er den totale tilsetningstiden som vil være avgjørende for vurderingen av fortrinnsrett sammenlignet med øvrige medarbeidere. dvs også inkludert oppsigelsestiden (*Eriksen, Bjørn 2012*). Spørsmålet om permanent ordning for midlertidige stillinger er noe kommunen lokalt har tatt ut av en virkelighetsfjern lovhjemmel som ikke eksisterer, men ville også være i strid med loven.

Jeg kan se flere uheldige prosesser og manglende prosesser for ordningen kommunen har gjort endringer i. Det er uheldig at prosesser ikke er fulgt etter

---

AML og dens hensikter. Det har vært en rekke brudd på manglende informasjon og drøftinger med tillitsvalgt og øvrige ansatte. Vesentlige samfunnsendringer for kommunen har ikke vært tilstede i stor grad som tilsier at det ikke vil være behov for stillinger som har skoleferie slik Mina og hennes kollega har hatt. Om det i fremtiden vil oppstå samfunnsendringer som gjør at behovet for arbeid i alle skoleferier vil være reelt for alle ansatte på skolen må kommunen ha gode prosesser og vurderinger på dette.

Kommunen gav Mina rett til å midlertidig fortsette i sin permanente ordning frem til neste sommer 2022. Dette kom frem i siste møte med kommunen i oktober 2021. En slik ordning står kommunen alltid i sin rett til å vurdere. Men også dette krever en prosess det naturlig vil være for ledelse sammen med tillitsvalgt å gjøre i sine årlige vurderinger i sine blant annet sine medbestemmelsesmøter.

Kommunen mener jeg likevel ikke kan gi uttrykk for at Mina kan beholde sin rett til å beholde sin stilling til en avgrenset periode. Dette er å skape en usikkerhet for Mina og hennes kollega. De må gi henne rett til å fortsette sin faste stilling med tilhørende skoleferieordning, men da også på permanent basis. Om fremtidige endringer på stillingsbehov vil forekomme for kommunen, vil det være naturlig å vurdere behovet ved en årlig drøfting. Kommunen gir signaler om at de ikke er fornøyd med ordningen slik den ble dette skoleåret, og har gitt seg selv tid til å utsette å ta stilling til endringer og prosess. Dette er noe kommunen har rett til å ha sine prosesser på, men det blir feil å sende Mina tydelige signaler på at de gir henne en midlertidig avgjørelse frem til neste sommer. Selve saken om rett på sin egen stilling, må gi Mina trygghet i å kunne planlegge at hun fremdeles har fast ansettelse med samme betingelser hun fikk ved ansettelse. Der er rett at hun også får beskjed og avklart at dette er en permanent ordning som fortsetter. Slik kommunen har behandlet saken virker mer som en utsettelse av saken, eller bestemmelsesvegring fra ledelsen.

Partene i en arbeidstvist var enige om at opprinnelig arbeidsavtale angående midlertidig ansettelse tilfredstilte kravene i arbeidsmiljøloven av 2005 § 14-5 (Lovdata). Høyesterett fant at unnlåtelsen av å inngå ny, skriftlig arbeidsavtale etter noe tid, ikke uten videre ga arbeidstaker status som fast ansatt. Arbeidsgiver

---

hadde imidlertid ikke oppfylt det strenge beviskravet som lå til grunn i vurderingen av om arbeidsforholdet var midlertidig

### **Konklusjon**

Jeg mener at kommunenes påståtte styringsrett i praksis handler om en oppsigelse der Mina i praksis mister sin stilling. Etter AML § 15.7 (Lovdata) Vern mot usaklig oppsigelse, er Mina beskyttet mot denne typen oppsigelse.

Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgiverens eller arbeidstakerens forhold. Det kommer klart frem at kommunens styringsrett ikke kan vektlegges i en sak som egentlig handler om en oppsigelse. Jeg mener at Mina har rett på sin stilling, at kommunen ikke har en sak om styringsrett, men en sak om oppsigelse og at kommunen må trekke denne for å gjenopprette trygghet i arbeidsforholdet og skolens samt kommunens arbeidsmiljø.

---

## Litteraturliste

*Eriksen, Bjørn 2012 -Rektors styringsrett, Gyldendal Norsk Forlag AS 2012*

*Eriksen, Bjørn 2012 -Elevkrenkelser, Cappelen Damm AS 2020*

*Skjønberg, Alexander Næss, Hognestad, Eirik og Hotvedt, Marianne Jenum - Individuell Arbeidsrett, Gyldendal 2017, 2. utgave 2021*

Lovdata AML §4, <https://lovdata.no/pro/lov/2005-06-17-62/§4-1>

Lovdata AML §8, <https://lovdata.no/pro/lov/2005-06-17-62/§8-1>

Lovdata AML §9, <https://lovdata.no/pro/lov/2005-06-17-62/§9-1>

Lovdata AML §14-1, <https://lovdata.no/pro/lov/2005-06-17-62/§14-1>

Lovdata AML §14-2, <https://lovdata.no/pro/lov/2005-06-17-62/§14-2>

Lovdata AML §14-3, <https://lovdata.no/pro/lov/2005-06-17-62/§14-3>

Lovdata AML §14-5, <https://lovdata.no/pro/lov/2005-06-17-62/§14-5>

Lovdata AML §15-6, <https://lovdata.no/pro/lov/2005-06-17-62/§15-6>

Lovdata AML §15-7, <https://lovdata.no/pro/lov/2005-06-17-62/§15-7>

Lovdata AML §14-9, 2016 <https://lovdata.no/pro/lov/2005-06-17-62/§14-9>

Lovdata AML §15-11, <https://lovdata.no/pro/lov/2005-06-17-62/§15-11>

Lovdata AML §15-12, <https://lovdata.no/pro/lov/2005-06-17-62/§15-12>

Lovdata HR-2009-2181-A – Rt-2009-1465, <https://lovdata.no/pro/avgjorelse/hr-2009-2181-a>

Lovdata, Rt-2000-1602, <https://lovdata.no/pro/avgjorelse/hr-2000-46-b>

Lovdata HR-2007-255-A – Rt-2007-129, <https://lovdata.no/pro/avgjorelse/hr-2007-255-a>

Lovdata HR-2011-1178-A – Rt-2011-841, <https://lovdata.no/pro/avgjorelse/hr-2011-1178-a>

Lovdata HR-2016-2286-A, <https://lovdata.no/pro/avgjorelse/hr-2016-2286-a>

Lovdata HR-2020-2202-A, <https://lovdata.no/pro/avgjorelse/hr-2020-2202-a>

---