



NORGES HØYESTERETT

Den 9. november 2016 avsa Høyesterett dom i

HR-2016-02286-A, (sak nr. 2016/616), sivil sak, anke over dom,

X kommune

(advokat Anne Marie Due)

mot

A

B

(advokat Marius Gjetnes – til prøve)

S T E M M E G I V N I N G :

- (1) Dommer **Bårdsen**: Saken gjelder styringsretten i arbeidsforhold. Det er spørsmål om en arbeidsgiver – på grunn av individuelle avtaler eller ulovfestede rammer for styringsretten – er avskåret fra å avslutte en etablert velferdsordning for arbeidstagere i seniorgruppen.
- (2) B og A var begge fulltidsansatte som lærere i X kommune. I forbindelse med at de fylte 62 år, fikk de etter egen søknad innvilget redusert arbeidsplikt til tilsvarende 80 prosent stilling fra henholdsvis 1. januar og 1. juli 2013. Reduksjonen i arbeidsplikten ble tatt ut som én fridag i uken. De beholdt full lønn.
- (3) Det umiddelbare grunnlaget var brev fra personal- og organisasjonssjefen i X kommune – til B 20. juni 2012 og til A 20. mars 2013. I brevene ble det vist til "Plan for Seniorpolitikk for ansatte i X kommune", slik den var vedtatt i kommunestyret 13. desember 2007 og justert i kommunens administrasjonsutvalg 3. februar 2011. Siktemålet med planen var at eldre arbeidstagere skulle stå lenger i sine stillinger, i tråd med omforente sentrale føringer for seniorpolitikk i arbeidslivet. I X kommune var man særlig opptatt av å beholde kompetanse og samtidig å begrense kostnadene til avtalefestet pensjon – AFP.
- (4) Ved likelydende brev til B og A 5. juli 2013 ble de varslet om avslutning av ordningen med 80 prosent arbeid med full lønn. Brevet lyder slik:

"X kommune har i sammen med arbeidstagerorganisasjonene, fremforhandlet endringer i plan for seniorpolitiske tiltak for ansatte i kommunen. Endringene gjøres gjeldende fom 01.07.13. For deg som allerede har innvilget tiltak, vil dette gjelde frem til og med 31.01.14.

Du er innvilget redusert arbeidsplikt som innebærer 80 % arbeid av din opprinnelige stillingsstørrelse med bibehold av 100 % lønn. Dette vil avvikles fom 01.02.14, og du må gå tilbake til å arbeide din fulle stillingsstørrelse.

Du må gi meg beskjed om du vil søke seniortiltaket med kronetillegg fom 01.02.14, som er på 20.000 kr. pr år i 100 % stilling.

Det vil bli arrangert møter i september/oktober med KLP/STP slik at du kan få informasjon om AFP/delvis AFP hvis du ønsker dette. Det må påregnes 3 mnd behandlingstid på slike søknader."

- (5) B og A bestred kommunens adgang til å avslutte ordningen med virkning for dem, og de reiste sak mot arbeidsgiveren ved Moss tingrett. Ved dom 2. mars 2015 ble kommunen frifunnet under dissens. Sakskostnader ble ikke tilkjent. Dommen ble anket til Borgarting lagmannsrett, som 1. februar 2016 avsa dom med slik domsslutning:
- "1. Oppsigelsen av A er ugyldig.**
 - 2. X kommune dømmes til å betale oppreisning til A med 30 000 – trettitusen – kroner.**
 - 3. X kommune dømmes til å betale oppreisning til B med – 30 000 – trettitusen – kroner.**
 - 4. I sakskostnader for tingrett og lagmannsrett betaler X kommune 311 586 – trehundreogellevetusenfemhundreogåttiseks – kroner til A og B.**
 - 5. Beløpene etter slutningens punktene 2, 3 og 4 forfaller til betaling 2 – to – uker etter dommens forkynnelse."**
- (6) Når ikke også oppsigelsen av B ble kjent ugyldig, skyldtes det at hun på domstidspunktet var gått over på hel AFP.
- (7) Det var dissens også i lagmannsretten. Flertallet konkluderte med at X kommune hadde inngått avtaler med B og A som "skapte rettigheter" for dem "slik at ordningen ikke ensidig kunne endres av kommunen under henvisning til arbeidsgivers styringsrett". I sin vurdering la flertallet vekt på at kommunen ikke hadde tatt forbehold om endringsadgang da søknadene om redusert arbeidsplikt ble innvilget, at B og A ikke på annen måte var gjort kjent med at det kunne bli aktuelt med endringer og at avtalene ikke ville ha så lang virkningstid eller være så kostbare for kommunen at det gjaldt noen presumsjon for endringsadgang. Lagmannsrettens mindretall så det slik at det ikke forelå noen avtaler som ga B og A "individuelle rettigheter som fratar kommunen den endringsretten den har i kraft av arbeidsgivers alminnelige styringsrett".
- (8) X kommune har anket til Høyesterett. Anken gjelder rettsanvendelsen. Det er fremlagt noe nytt materiale. Utover dette står saken i samme stilling for Høyesterett som for tidligere instanser.
- (9) Ankende part – X kommune – har i korte trekk gjort gjeldende:
- (10) Lagmannsrettens dom innebærer en uhjemlet beskjæring av arbeidsgivers styringsrett. Det er ikke inngått noen særskilt avtale om at X kommune frasier seg styringsretten. Heller ikke de alminnelige rammer om styringsretten er til hinder for at kommunen avslutter ordningen med 80 prosent arbeid mot 100 prosent lønn.
- (11) Ordningen med seniorpolitiske tiltak er innført av kommunen i medhold av kommunens seniorpolitiske plan, den er ensidig finansiert av kommunen og ensidig bebyrdende for

kommunen. Det er ingenting i kommunens innvilgelsesbrev eller i den seniorpolitiske planen som tilsier at kommunen som arbeidsgiver har fraskrevet seg sin endringsadgang i medhold av styringsretten. Heller ikke kommunens praksis for øvrig ga B og A noe grunnlag for en forventning om at de var innvilget en varig rett til redusert arbeidsplikt, som arbeidsgiveren bare kunne endre innenfor rammene av det alminnelige oppsigelsesvernet.

(12) Kommunens beslutning om å endre den seniorpolitiske planen var basert på et forsvarlig grunnlag og i tråd med allmenne saklighetsnormer.

(13) X kommune har lagt ned slik påstand:

"1. Tingrettens dom, domsslutningen punkt 1, stadfestes.

2. B og A dømmes til å betale en for begge og begge for en sakskostnader for tingretten, lagmannsretten og Høyesterett."

(14) Ankemotpartene – B og A – har i korte trekk gjort gjeldende:

(15) Lagmannsrettens dom er riktig både i resultat og begrunnelse.

(16) X kommunes oppsigelser av innvilgede seniortiltak for B og A er usaklige og ugyldige endringsoppsigelser, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7, jf. §§ 15-4 og 15-12.

(17) Prinsipielt gjøres det gjeldende at X kommunes styringsrett som arbeidsgiver ikke gir oppsigelsesadgang for kommunen.

(18) Som ledd i gjennomføringen av X kommunes seniorpolitiske plan ble det inngått avtale mellom kommunen på den ene siden og B og A på den andre, om redusert arbeidstid uten trekk i lønn. Avtalene var forpliktende for alle parter, de var gjensidig bebyrdende og ble inngått i X kommunes interesse. Når avtalene tolkes i lys av X kommunes seniorpolitiske plan og intensjonene med den, gir de B og A rett til fortsatt fritak i arbeidsplikten uten trekk i lønn så lenge de står i sine stillinger.

(19) Det er ikke tatt forbehold om endringsadgang fra X kommunes side, som uansett er nærmest til å bære risikoen for uklarhet.

(20) Samlet sett har B og A hatt en berettiget forventning om at den reduserte arbeidsplikten var etablert som en individuell og varig rettighet for dem.

(21) Subsidiært er det anført at kommunens beslutning om å avslutte ordningen for B og A er bygget på et mangelfullt faktisk grunnlag. Den endringen av kommunens plan for seniorpolitiske tiltak som dannet grunnlaget for at kommunen avsluttet ordningen, ble vedtatt uten nødvendig politisk behandling, uten at de tillitsvalgte var tilstrekkelig involvert og uten at B og A fikk anledning til å uttale seg. Saken ble derfor ikke tilfredsstillende opplyst. Beslutningen er også vilkårlig, ettersom det ikke er påvist at kommunen oppnådde noen reell økonomisk besparelse.

(22) B og A har krav på oppreisningserstatning, jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 andre ledd.

(23) B og A har lagt ned slik påstand:

"1. Anken forkastes.

2. A og B tilkjennes sakens omkostninger for Høyesterett."

- (24) *Jeg er kommet til at anken fører frem.*
- (25) Spørsmålet er om X kommune i kraft av sin styringsrett som arbeidsgiver ensidig kunne avslutte den ordningen som var etablert for B og A, og som gikk ut på at de skulle arbeide 80 prosent, men beholde full lønn.
- (26) Innenfor rammen av det arbeidsforholdet som er inngått, har arbeidsgiveren rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, jf. Rt. 2000 side 1602, på side 1609 (Nøkk). Begrensninger i styringsretten kan følge av lov, tariffavtaler eller individuelle arbeidsavtaler, jf. Rt. 2008 side 856 avsnitt 34 (Theatercafé). Ikke enhver individuell avtale begrenser styringsretten: Dersom ikke arbeidsgiveren 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. Grensene for styringsretten vil blant annet bero på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen, jf. Rt. 2009 side 1465 avsnitt 41 (seinvakt).
- (27) Avtalene mellom X kommune og A og B ble inngått som ledd i gjennomføringen av X kommunes seniorpolitiske plan slik den forelå i justert form i 2011. Planen var forankret i hovedtariffavtalen, men var ikke en del av den. Finansieringen måtte skje ved "frie midler". Tariffavtalen innebar etter dette ingen begrensning av kommunens styringsrett med hensyn til å innvilge søknader om redusert arbeidsplikt, eller til å avslutte slike ordninger. Det avgjørende er derfor om X kommune har gitt særskilt avkall på styringsretten gjennom individuelle avtaler med B og A, eventuelt om de avtalene som måtte være inngått "særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet". I så fall kan ikke kommunen i kraft av styringsretten ensidig avslutte ordningen for B og A.
- (28) Det vil ofte være naturlig å vurdere spørsmålet om det foreligger et "særskilt avkall" på styringsretten atskilt fra om styringsretten er avskåret fordi endringen rammer noe som "særpreger, definerer eller fremstår som vesentlig for arbeidsforholdet". I saken her blir likevel elementene i disse to vurderingene så mye over i hverandre at jeg har funnet det riktig å se dem i sammenheng og mer under ett, slik også partene i ganske stor grad har lagt opp til i sine innlegg for Høyesterett.
- (29) Når jeg ut fra en slik mer samlet vurdering i denne saken er kommet til at det lå innenfor kommunens styringsrett som arbeidsgiver å avslutte ordningen med redusert arbeidsplikt uten trekk i lønn, har jeg særlig lagt vekt på tre forhold:
- (30) *For det første* innebar innvilgelse av redusert arbeidsplikt ikke en endring av de underliggende arbeidsavtalene. B og A var begge ansatt i full stilling som lærere i X kommune. Grunnlaget for at de uten trekk i lønn likevel kunne arbeide mindre enn det deres arbeidsavtaler tilsa, var innvilgelsesbrevene fra personal- og organisasjonssjefen i X kommune av henholdsvis 20. juni 2012 og 20. mars 2013. Innvilgelsen bygget på søknader fra B og A. Bs søknad lyder slik:

"Søknad om senior tiltak: Arbeide 80 % men opprettholde lønn for 100 % stilling.

Ettersom jeg i år fyller 62 år, søker jeg med dette om en slik ordning for kommende skoleår, 2012/2013.

Jeg ønsker fri en dag i uken, helst fredag eller mandag."

(31) Kommunens svar til B 20. juni 2012 har følgende ordlyd:

"Det vises til din søknad datert 18.04.12., mottatt her 19.06.12., vedr. tiltak i hht. "Plan for Seniorpolitikk for ansatte i X kommune" vedtatt i Kommunestyret 13.12.07. som sak 120/07., justert i ADM utvalget 03.02.11.

Du er ansatt i 100 % stilling og søker om å få redusere arbeidet til 80 % av din [stilling] og beholde nåværende lønn. Du fyller 62 år 13.12.[12].

Søknaden innvilges fom 01.01.13 i hht. vedtatt seniorpolitiske plan for ansatte.

Den reduserte arbeidstiden tas ut i samarbeid med enhetsleder/nærmeste overordnede."

(32) Søknaden fra A 13. mars 2013 og kommunens svar til henne 20. mars samme år, er for alle praktiske formål likelydende som Bs søknad og kommunens svar til henne.

(33) Verken søknadene eller innvilgelsesbrevene inneholder noe som indikerer at partene så på dette som en endring av de underliggende arbeidsavtalenes bestemmelser om at B og A var ansatt i fulle stillinger. Det sentrale var at de ble gitt lettelser i arbeidsplikten uten at det skulle gjøres tilsvarende trekk i lønn.

(34) Jeg kan heller ikke se at planen for seniorpolitiske tiltak i X kommune på noen måte la opp til at de underliggende individuelle arbeidsavtalene skulle endres som følge av at noen takket ja til tilbudet om redusert arbeidsplikt. At de opprinnelige arbeidsavtalene stod ved lag bekreftes av de etterfølgende arbeidsplanene for B og A, hvor det uttrykkelig er angitt at de begge to fremdeles er ansatt i 100 prosent stilling, men at de er innvilget redusert arbeidsplikt – "fri 1 dag i uken (20 %)" – i henhold til "seniortiltak/avtale". Samme forståelse kommer til uttrykk i de likelydende brevene 5. juli 2013 til B og A, som jeg tidligere har referert i sin helhet, hvor kommunen varslet om at ordningen skulle avsluttes:

"Du er innvilget redusert arbeidsplikt som innebærer 80% arbeid av din opprinnelige stillingsstørrelse med bibehold av 100% lønn. Dette vil avvikles fom 01.02.14, og du må gå tilbake til å arbeide din fulle stillingsstørrelse."

(35) *For det andre* lå det i ordningens karakter at det ville kunne bli endringer: Jeg har merket meg at verken B eller A uttrykkelig søkte om reduserte arbeidsplikter helt frem til pensjonsalder. For Bs vedkommende gjaldt søknaden "kommende skoleår, 2012/2013", mens A' søknad var uten tidsangivelse.

(36) Det står ikke noe i kommunens svarbrev om at arbeidsgiver bandt seg overfor B eller A til å opprettholde ordningen uendret for dem så lenge de sto i arbeid. Henvisningen til kommunens seniorpolitiske plan tilsa at disse individuelle ordningene ville måtte praktiseres i tråd med planen og rammene for den, herunder de justeringer som kunne bli gjennomført etter innvilgelsen. En slik forståelse av rammen for de seniorpolitiske

tiltakene i X kommune var allerede lagt til grunn ved tidligere endringer av planen. Dette ble også akseptert av de tillitsvalgte ved den justeringen i 2013 som dannet grunnlaget for at kommunen avsluttet ordningen for B og A. Jeg minner om at finansieringen av ordningen måtte skje ved "frie midler" over kommunens budsjett, og at det helt fra starten i 2005 hadde vært en uttalt forutsetning at tiltakene måtte gjennomføres innenfor den til enhver tid økonomiske ramme i kommunen.

- (37) *For det tredje* mangler ordningen det preget av gjensidighet og beskyttelsesverdig behov for innrettelse hos arbeidstageren som måtte til for at kommunen skulle kunne være avskåret fra å gjøre endringer. Ordningen eksisterte ikke da B og A ble ansatt i X kommune. Den innebar ingen nye forpliktelser for dem. De fikk redusert arbeidspliktene sine, men beholdt stilling og lønn ubeskåret. B og A gjorde heller ingen andre oppofrelser – tilbudet om redusert arbeidsplikt var en ren tilleggsytelse fra arbeidsgiver. De ville når som helst kunne fragå ordningen og i stedet arbeide fullt eller søke hel eller delvis AFP.
- (38) B og A har subsidiært gjort gjeldende at X kommune har utøvd styringsretten på en uforsvarlig og vilkårlig måte.
- (39) Det er på det rene at arbeidsgivers styringsrett begrenses av mer allmenne saklighetsnormer. Det stilles visse krav til saksbehandlingen, og det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig eller basert på utenforliggende hensyn, jf. Rt. 2001 side 418, på side 427 (Kårstø). Domstolene skal imidlertid ikke foreta noen generell overprøving av om arbeidsgivers beslutninger innenfor rammene for styringsretten er nødvendige eller optimale. Spørsmålet er om det foreligger misbruk av styringsretten, jf. Rt. 2011 side 841 avsnitt 58 (Oslo kommune).
- (40) Jeg kan ikke se at X kommune i dette tilfellet misbrukte styringsretten. Rett nok valgte man en nokså forenklet saksbehandling: Beslutningsmyndigheten ble i realiteten delegert til personal- og organisasjonssjefen, som endret den seniorpolitiske planen uten at de ansatte som ville bli berørt ble varslet eller hørt, og uten behandling i kommunens arbeidsmiljøutvalg, i administrasjonsutvalget eller i kommunestyret.
- (41) Men det må legges til grunn at behovet for endringer av den seniorpolitiske planen var politisk forankret. Det ble dessuten holdt møte med de ulike arbeidstagerorganisasjonene 10. juni og 1. juli 2013, hvor man etter hvert kom til enighet om hvilke endringer som skulle foretas. I disse møtene ble også årsaken til at den seniorpolitiske planen måtte endres, formidlet og forklart: Ordningen med fritak for arbeidsplikt uten trekk i lønn var blitt så populær at kommunens kostnader var blitt høyere enn forutsatt. Ettersom kommunens fellesbidrag til AFP-ordningen ble fastsatt uavhengig av at færre ansatte nå valgte AFP, var kommunen kommet i en situasjon hvor den i realiteten betalte "dobbel opp".
- (42) De svakheter saksbehandlingen måtte ha er på denne bakgrunn, etter mitt syn, ikke av en slik karakter at kommunen traff beslutningen om å avslutte ordningen uten det grunnlaget som utøvelse av styringsrett forutsetter.
- (43) Anken fører etter dette frem.
- (44) X kommune har vunnet fullstendig, og skal da etter lovens hovedregel tilkjennes full erstatning for sine sakskostnader for alle tre instanser, jf. tvisteloven § 20-2 første ledd.

Når jeg likevel er blitt stående ved at unntaket i § 20-2 tredje ledd bør få anvendelse, slik at hver av partene bærer egne kostnader for alle instanser, er dette først og fremst av hensyn til sakens velferdsmessige betydning for B og A, dens prinsipielle aspekter og at X kommunes saksbehandling kunne ha vært mer involverende.

(45) Jeg stemmer for denne

D O M :

1. Tingrettens dom stadfestes.
2. Sakskostnader for lagmannsretten og Høyesterett tilkjennes ikke.

(46) Dommer **Bergsjø:** Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med førstvoterende.

(47) Dommer **Noer:** Likeså.

(48) Dommer **Indreberg:** Likeså.

(49) Dommar **Utgård:** Det same.

(50) Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

D O M :

1. Tingrettens dom stadfestes.
2. Sakskostnader for lagmannsretten og Høyesterett tilkjennes ikke.

Riktig utskrift bekreftes: