

UiO : **Institutt for privatrett**  
Det juridiske fakultet  
Arbeidsrettsgruppen

**Hva er arbeidsgivers styringsrett  
og  
hvordan er den begrenset?**

Personvernkonferansen 2011



© Stein Evju 2011

UiO : **Institutt for privatrett**  
Det juridiske fakultet  
Arbeidsrettsgruppen

**Styringsrett =  
en rett til å bestemme**

**En normativ grunnforestilling i  
arbeidsretten**




© Stein Evju 2011

UiO : **Institutt for privatrett**  
Det juridiske fakultet  
Arbeidsrettsgruppen

**”Standard”formuleringen:**  
Styringsretten er arbeidsgiverens rett «... til å organisere,  
lede og fordele arbeidet, og til å ansette og si opp  
arbeidstakere ...»

Hva med ansettelse? En forskjell →




© Stein Evju 2011

UiO : **Institutt for privatrett**  
Det juridiske fakultet  
Arbeidsrettsgruppen

**Kjernen** i begrepet om styringsretten er at  
det er tale om en **makt** for arbeidsgiveren til  
**ensidig** å fastsette bestemmelser som er bindende  
for motparten, arbeidstageren  
⇒ en **heteronom kompetanse**

Ansettelse = å binde seg selv (fra begge parter)  
⇒ en **autonom kompetanse**




© Stein Evju 2011

UiO : **Institutt for privatrett**  
Det juridiske fakultet  
Arbeidsrettsgruppen

**Styringsrettens to hovedelementer:**

«**arbeidsledelsen**» ⇒ retten til å  
lede, fordele og kontrollere arbeidet og til  
å beslutte om oppsigelser/oppør av  
arbeidsforhold m.v. opp

«**foretaksledelsen**» ⇒ retten til å  
beslutte om virksomhetens generelle  
oppgaver, omfang og ressursdisponering



© Stein Evju 2011

UiO : **Institutt for privatrett**  
Det juridiske fakultet  
Arbeidsrettsgruppen

**Styringsretten i et historisk  
utviklingsperspektiv:**

**Fra frihet til begrensninger**



© Stein Evju 2011

## Hvordan er styringsretten begrenset?

Arbeidsgiver kan beslutte *at*

– men

*hva* arbeidsgiver kan gjøre, begrenses av ulike typer normer

Hvilket “handlingsrom” arbeidsgiver har, er “inngjerdet” av begrensende regler



© Stein Evju 2011

## Begrensninger kan være

- ◆ **personelle** – hvem kan vedta noe
- ◆ **prosessuelle** (prosedyremessige) – hvordan må man gå frem for å treffe et gyldig vedtak
- ◆ **materielle** – hva kan et vedtak gå ut på i sak



© Stein Evju 2011

## Alment – men grunnleggende:

Hvilke (personelle, prosessuelle og materielle) regler som vil gjelde, beror på hva slags vedtak man vil treffe



© Stein Evju 2011

## Personelle begrensninger:

Poppl. § 33. *Konsesjonsplikt*

**Tilleggsavtale IV** til hovedavtalene LO NHO  
*Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer*

### VI. Behandling av personopplysninger

... Det skal ved den enkelte bedrift i samarbeid med de tillitsvalgte utarbeides instruks for lagring og bruk av persondata. Oppnås det ikke enighet, kan saken bringes inn for hovedorganisasjonene.



© Stein Evju 2011

## Prosessuelle begrensninger:

Poppl § 31. *Meldeplikt*

Den behandlingsansvarlige skal gi melding til Datatilsynet for

- a) behandling av personopplysninger med elektroniske hjelpemidler,
  - b) opprettelse av manuelt personregister som inneholder sensitive personopplysninger.
- Meldingen skal gis senest 30 dager før behandlingen tar til. ...



© Stein Evju 2011

## Prosessuelle begrensninger:

**Tilleggsavtale IV** til hovedavtalene LO NHO

Før bedriften fatter endelig beslutning om system- og/eller teknologivalg innenfor avtaleområdet, bør partene på den enkelte bedrift drøfte hvordan de ansatte kan være med på å utvikle og/eller delta i valg av slik teknologi. Under dette arbeidet skal partene også drøfte hvordan de ansatte kan være med på å utforme arbeidsopplegg, arbeidsforhold og ledelse.

NHOs kommentar: *Ifølge arbeidsmiljølovens § 4-2, nr 1 og Hovedavtalens § 9-3 har de tillitsvalgte krav på informasjon og drøftelser. Hvor tidlig i prosessen informasjon skal gis vil være et skjønnsspørsmål, og må vurderes i hvert enkelt tilfelle. Det skal være for endelig beslutning fattes, og det vil ofte være fornuftig å gjøre det på et forholdsvis tidlig trinn i planleggingsprosessen, både for å få synspunkter på planene og for å sikre større grad av aksept ved innføring.*



© Stein Evju 2011

### Materielle begrensninger:

#### Arbeidsmiljølovens § 9-1

##### Vilkår for kontrolltiltak i virksomheten

(1) Arbeidsgiver kan bare iverksette kontrolltiltak overfor arbeidstaker når tiltaket har **saklig grunn** i virksomhetens forhold og det **ikke** innebærer en **uforholdsmessig belastning** for arbeidstakeren.

(2) Personopplysningsloven gjelder for arbeidsgivers behandling av opplysninger om arbeidstakere i forbindelse med kontrolltiltak med mindre annet er fastsatt i denne eller annen lov.



© Stein Evju 2011

### Materielle begrensninger:

**Poppl. § 8.** *Vilkår for å behandle personopplysninger*

**§ 9.** *Behandling av sensitive personopplysninger*

**§ 11.** *Grunnkrav til behandling av personopplysninger*

### Personopplysningsforskriften

- (også) Prosessuelt og materielt, f.eks.

**§ 9-2.** *Vilkår for innsyn [i e-post]*

**§ 9-3.** *Prosedyrer ved innsyn*



© Stein Evju 2011

### Men – som sagt:

**Hvilke regler som gjelder, og hvilke begrensninger de innebærer, beror på saksspørsmålet, hva det er tale om å gjøre**

### Annerledes ved f.eks.

- ❖ Endringer i arbeidsforhold
- ❖ Omlagninger av arbeidstidsordninger
- ❖ Endringer i pensjonsordninger
- ❖ Omorganisering og nedbemanning i virksomheter



© Stein Evju 2011

