

## Arbeidsgivers endringsadgang i oppsigelsestid

Dette er et spørsmål hvor man må sondre mellom de situasjoner hvor den ansatte selv har sagt opp, hvor den ansatte har blitt sagt opp som en følge av virksomhetens forhold og de situasjoner hvor den ansatte sies opp på bakgrunn av egne forhold.

Av [Jon F. Claudi](#), advokat i Advokatfirmaet Storeng, Beck & Due Lund ANS

Vi får ofte spørsmål knyttet til hvorvidt man som arbeidsgiver har adgang til å endre en arbeidstakers arbeidsoppgaver mens den ansatte er i oppsigelsestid. Hvor strenge vilkår det er for å foreta slike endringer vil variere avhengig av bakgrunnen for opphøret av arbeidsforholdet.

Denne fremstillingen omhandler endringer i arbeidsoppgaver som ligger utenfor de endringer arbeidsgiver kan foreta i medhold av styringsretten.

Utgangspunktet er at arbeidsgiver ikke ensidig kan endre særpreget på stillingen. Dette gjelder også som det klare utgangspunkt når den ansatte er i oppsigelsestid.

Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker inngår avtale om fritak for arbeidsplikt i oppsigelsestiden står man også fritt til å bli enige om endring i arbeidsoppgaver.

Dersom det ikke blir inngått en slik endringsavtale blir spørsmålet om arbeidsgiver ensidig kan endre vilkår og eller arbeidsoppgaver i oppsigelsestiden. Hovedregelen er at en ansatt både har rett på lønn og til å utføre arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsavtalen i oppsigelsestiden. Dette følger forutsetningsvis av retten til å stå i stillingen dersom man blir sagt opp, jf arbeidsmiljøloven § 15-11. Retten til å stå i stilling regulerer imidlertid tiden etter oppsigelsestidens utløp.

Dersom en arbeidstaker i oppsigelsestiden skal fratras arbeidsoppgaver må det foreligge særlig tungtveiende grunner for dette, jf Høyesterettsavgjørelse Rt. 2009 side 1183.

I denne avgjørelsen uttaler Høyesterett følgende om dette:

*”Det er på det rene at en oppsagt arbeidstaker innenfor oppsigelsestiden ikke kan fratras retten til lønn. Selv om arbeidsmiljøloven ikke inneholder noen regler om det, må det imidlertid unntaksvis – også innenfor oppsigelsestiden – være adgang til å frata en oppsagt arbeidstaker arbeidsoppgavene, jf. RG-1996-202. Vurderingstemaet må her i utgangspunktet være det samme som ved pålegg om fratreden etter oppsigelsestidens utløp, men slik at det for fratakelse av arbeidsoppgavene innenfor oppsigelsestiden må kreves at det foreligge særlig tungtveiende grunner som taler for det.”*

Den avgjørelse det her er referert fra omhandlet en investeringsrådgiver som ble oppsagt fra virksomheten fordi han ikke lenger nøt den tillit hos sine kolleger som var nødvendig for en investeringsrådgiver. Høyesterett kom til at det i dette tilfellet forelå slike særlige tungtveiende grunner, og at man derfor kunne frata ham arbeidsoppgaver.

Etter arbeidsmiljøloven § 15-11 (2) kan retten, etter krav fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidstaker skal fratres under sakens behandling dersom det er urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling.

Dersom den ansatte skal fratras arbeidsoppgaver i oppsigelsestiden skjerpes dette vilkåret og det må da foreligge særlig tungveiende grunner.

For å kunne besvare spørsmålet om når man kan frata en arbeidstaker arbeidsoppgaver i oppsigelsestiden må man se hen til i hvilke situasjoner man kan få medhold i en begjæring om fratredelse etter oppsigelsestidens utløp.

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven er det uttalt at domstolen skal foreta en konkret rimelighetsvurdering, og at dette må bero på en totalvurdering av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser og behov.

Det følger av rettspraksis og forarbeider at det skal svært mye til før en kan avsi kjennelse om fratreden i de tilfeller hvor en ansatt er sagt opp på bakgrunn av virksomhetens forhold.

I oppsigelsestiden har den ansatte et forsterket vern og det er min vurdering at arbeidsgiver svært sjelden eller aldri kan frata den ansatte arbeidsoppgaver i slike tilfeller.

I de situasjoner hvor den ansatte sies opp på bakgrunn av egne forhold er imidlertid adgangen til å avsi kjennelse for fratreden videre. I forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 1977, Ot.prp. nr. 41 (1975-76), er det forutsatt at et krav om fratredelse i disse situasjonene vanligvis skal tas til følge.

Vernet er også her sterkere i oppsigelsestiden. Ved vurderingen av om vedkommende kan fratras arbeidsoppgaver i oppsigelsestiden, må det ses hen til bakgrunnen for oppsigelsen. Ved alvorlige tillitsbrudd vil man antakelig kunne frata arbeidsoppgaver. Dette gjelder særlig dersom dette er nødvendig for å verne bedriftens sentrale interesse, kunder, know-how og lignende. Terskelen er imidlertid høy og dette kan bare unntaksvis gjøres, jf Høyesteretts uttalelse om dette gjengitt ovenfor.

I de situasjoner hvor den ansatte selv sier opp er det min vurdering at virksomheten må ha større anledning til å frata arbeidsoppgaver. Dette gjelder særlig i de situasjoner hvor den ansatte slutter for å starte konkurrerende virksomhet eller for å ta ansettelse i konkurrerende virksomhet. Det foreligger imidlertid ingen rettspraksis på dette, og situasjonen er heller ikke omtalt i forarbeidene. Bakgrunnen for dette er antakelig at få ansatte velger å forfølge dette i en situasjon hvor de selv har sagt opp.

Oppsummeringsvis kan man da si at man ikke kan frata en ansatt arbeidsoppgaver når vedkommende er sagt opp på bakgrunn av virksomhetens forhold, men at dette unntaksvis kan gjøres i de tilfeller hvor man er sagt opp på bakgrunn av egne forhold eller den ansatte selv har sagt opp.

Publisert over HR-Norges hjemmesider den 29.10.10.