

SPØR JURISTENE



Tina Storsletten Nordstrøm

Spør noen av landets toppjurister innen forretningsjuss. Advokatene til FØYEN Advokatfirma DA svarer. Send spørsmål om næringsliv til: juss@ukeavisen.no.

Av Advokatfullmektig Tina Storsletten Nordstrøm.
E-post: tina.storsletten.nordstrom@foyen.no

OM FORRETNINGSJUSS

Endringsoppsigelse - når kreves det?

Arbeidsgiver har en vid adgang til å organisere og tilrettelegge arbeidet. Men når er det fare for at du som arbeidsgiver foretar endringer i arbeidsoppgaver, som går utover ansettelsesforholdet? Når er endringen i realiteten en oppsigelse av arbeidstakeren fra den stillingen vedkommende egentlig er ansatt i?

Hva en endringsoppsigelse?

Utgangspunktet er at arbeidsgiveren gjennom styringsretten kan foreta endringer på arbeidsplassen. Det er likevel slik at arbeidsgiveren ikke kan foreta alle slags endringer av arbeidstakerens oppgaver.

En endringsoppsigelse foreligger når endringene i arbeidsforholdet blir så vidt omfattende at de kan sies å rokke ved arbeidstakerens arbeidsforhold.

Vurderingen av om vi har med en endringsoppsigelse å gjøre ligger både i endringens karakter og omfang. Styringsretten setter grensen for når arbeidsgiveren må gi en endringsoppsigelse.

Styringsrettens omfang

Arbeidsgiveren kan ut i fra styringsretten organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet. Dette må likevel skje innenfor den arbeidsavtalen som er inngått. Det er klart at arbeidsgiveren har en vid adgang til å organisere og tilrettelegge arbeidet, men det går en grense. For å finne denne grensen, må det kartlegges hvilket arbeidsforhold som er inngått. Grunnlaget for arbeidsforholdet er arbeidsavtalen. Når man tolker arbeidsavtalen ser man på hva som står i avtalen, og hvordan avtalen praktiseres. Man ser også på stillingsbeskrivelsen, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen og hva som anses som rimelig i lys av samfunnsutviklingen.

For eksempel har Høyesterett sagt at pålegg om nytt fremmøtested ligger innenfor styringsretten, selv om den endret arbeidstiden til de ansatte og når de kunne stemple seg inn.

Selv om endringen er lovlig, skal arbeidsgiveren alltid utøve styringsretten innenfor allmenne saklighetsnormer. Det stilles visse krav til saksbehandlingen. Det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig eller basert på utenforliggende hensyn.

Omfattende endringer krever oppsigelse

En endringsbeslutning som går utover styringsretten, må gjennomføres ved en endringsoppsigelse for å være lovlig. Spørsmålet blir om endringen er så vidtgående at den i realiteten er å regne som en oppsigelse.

Ønsker arbeidsgiveren å gjennomføre en endring som ligger utenfor styringsretten og som arbeidstakeren ikke aksepterer, må den gjennomføres med en endringsoppsigelse. Oppsigelsen gis da med et nytt arbeidstilbud. Arbeidsmiljølovens regler om oppsigelse, § 15-7, setter således rammene for arbeidsgiverens adgang til ensidig å pålegge endringer i arbeidsoppgavene. For å være gyldig må endringsoppsigelsen være saklig begrunnet, i likhet med ordinær oppsigelse.

Flytting av geografisk arbeidssted, eller endring av faste vakter, er endringer som er blitt vurdert til å kreve oppsigelse. Dette betyr at denne typen endringer må være saklig begrunnet og kun kan pålegges gjennom oppsigelse og nytt arbeidstilbud.

Avtalt endring i forkant

Dersom arbeidstakeren er enig i endringene, er det selvsagt mulig å inngå en avtale med vedkommende i forkant. Det er viktig at en slik avtale er et resultat av en ryddig prosess der den ansatte er gitt tid og mulighet til å vurdere endringene i ro og fred. På denne måten unngår arbeidsgiveren eventuell tvist i etterkant.

I dagens arbeidsavtaler finnes ofte en såkalt «fleksibilitetsklausul» som fastslår at arbeidstakeren må finne seg i mer vidtgående endringer avhengig av selskapets behov til enhver tid. Slike klausuler vil utvide arbeidsgivers styringsrett noe i forhold til hvilke endringer som kan foretas. Det vil imidlertid fortsatt gjelde en grense for hvor omfattende endringer arbeidstakeren er nødt til å finne seg i, uten endringsoppsigelse eller forhåndsavtale.

Det sikreste er derfor å avtale de konkrete, forstående endringer i forkant av hvert enkelt tilfelle.

Ulovlig endring

Tvist om endringen er innenfor styringsretten eller ikke, kan ende i rettsapparatet. Dersom domstolen kommer til at arbeidsgiveren har gått utenfor styringsretten og endringen var ulovlig, vil arbeidstakeren ha krav på å beholde sin opprinnelige stilling. I tillegg vil vedkommende eventuelt ha krav på erstatning.

Det kan derfor bli dyrt både i tid og penger å foreta for hastige endringer.

NYTT FRA EU

Tre EU-eksperter i NHO forklarer og kommenterer aktuelle saker som får betydning for samfunn og næringsliv i Norge.

Henrik Munthe, advokat; **Trine Radmann**, direktør for NHOs Brussel-kontor og **Espen Søylen**, direktør for avdeling for internasjonalisering og samfunnsøkonomi.



Denne uken: Espen Søylen, direktør for avdeling for internasjonalisering og samfunnsøkonomi.
Epost: espen.soylen@nho.no

Felles skattegrunnlag for bedrifter i EU?

EU har i mange år arbeidet med å få til et felles skattegrunnlag for bedrifter. Nå foreligger det et forslag som vil gi bedriftene ett regelverk å forholde seg til og ett land å rapportere til.

Tillegg vil underskudd i ett land kunne trekkes fra overskudd i et annet land. Direktivet er ikke EØS-relevant, så dersom også norske bedrifter skal få delta i dette, må norske myndigheter følge opp.

Europakommisjonen la i mars frem forslag til direktiv om Common Consolidated Corporate Tax Base (CCCTB) – et felles regelverk for fastsetting av grunnlaget for bedriftsskatt. Ideen om et slikt regelverk går tilbake til sekstitallet, men ble for alvor løftet frem igjen i 2000. Lenge var det få som trodde det ville la seg gjøre, fordi skatt er et nasjonalt anliggende i EU. Finanskrisen har imidlertid ført til at forslaget fra Kommisjonen er langt mer gjennomførbart enn tidligere.

Forslaget om CCCTB sees i sammenheng med andre tiltak for økt vekst i Europa 2020-strategien. Direktivet skal redusere administrative byrder for bedriftene, redusere usikkerhet om regelverk knyttet til skatt og gjøre det enklere å etablere virksomhet i andre EU-land. For bedriftene er det krevende å skulle forholde seg til 27 ulike skattesystemer, og rapportere til 27 nasjonale skattemyndigheter. Manglende mulighet til fradrag for tap i andre land bidrar til å hindre etablering på tvers av landegrensene og bremser omstilling.

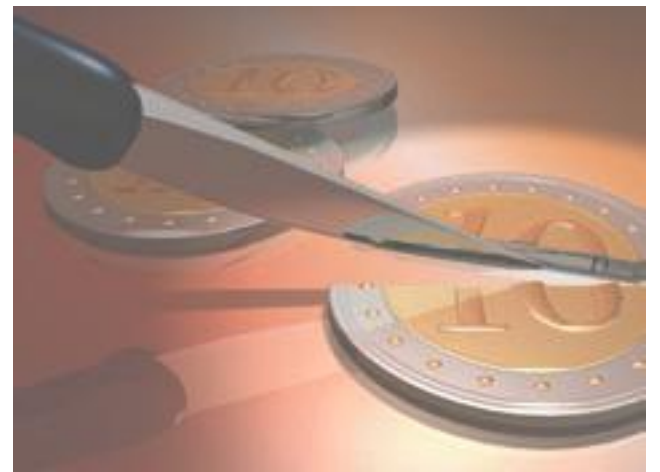
Hva går forslaget ut på?

Hovedtrekkene i forslaget om CCCTB er som følger: Rapportering og innbetaling av skatt skal kun skje i ett land – såkalt «one stop shop». Det betyr at bedrifter som opererer i flere land, ikke lenger behøver å forholde seg til ulike nasjonale regelverk og skatteadministrasjoner. Et konserns over- og underskudd i ulike land konsolideres, og skattegrunnlaget fordeles deretter mellom medlemslandene etter en bestemt nøkkel. Selve skattesatsen vil fortsatt fastsettes av det enkelte medlemsland.

Det skal dessuten være frivillig for den enkelte bedrift om den ønsker å skatlegges etter CCCTB-reglene eller de nasjonale skattereglene. Velger man CCCTB-reglene, må dette gjøres for en periode på fem år, deretter forplikter man seg for tre år av gangen.

Hvem kan benytte CCCTB?

Alle selskap som er skattemessig hjemmehørende i EU vil kunne benytte CCCTB.



Finanskrisen har ført til at et felles EU-regelverk for bedriftsskatt er blitt langt mer gjennomførbart.

Det samme gjelder filialer av tredjelandsselskaper som er lokalisert i EU. Dette betyr at et norsk morselskap kan ha døtre i EU som kan benytte CCCTB seg i mellom, men uten å kunne konsolideres mot det norske morselskapet.

Fortsatt en vei å gå

Ikke alle medlemslandene er positive til en felles plattform for bedriftsskatten. Den største uenigheten knytter seg til kriteriene for hvordan skatten skal fordeles mellom landene. Modellen for dette er komplisert, og det er vanskelig å se hvordan utfallet vil bli. Derfor inneholder forslaget også nødutganger ved utilsiktede virkninger.

Det kan ennå ta lang tid før forslaget eventuelt blir vedtatt. I første omgang er det nå til behandling i Rådet og Europaparlamentet. I utgangspunktet kreves enstemmighet blant medlemslandene, men det er verdt å merke seg at selv om noen land skulle si nei, kan en gruppe på minimum åtte land allikevel avtale å innføre regelverket unilateralt.

Norske utfordringer

Hva så med Norge? Norge er fullt medlem av EUs indre marked, med et felles regelverk for produksjon og omsetning av varer og tjenester. Mange bedrifter inngår i verdikjeder og eierstrukturer som gjør det krevende å håndtere dagens regelverk for skatt og internprising. For at det ikke skal bli mindre attraktivt å videreføre og etablere ny virksomhet i Norge, må norske bedrifter få ta del i det felles skattesystemet. Fordi CCCTB-direktivet ikke er EØS-relevant vil dette kreve en frivillig tilslutning fra Norges side. Nå må norske myndigheter derfor kjenne sin besøkelsestid!