



**UiT** Norges arktiske universitet

Det juridiske fakultet

## **Reklassifisering av sluttavtaler**

Signe Fridén Melhus

Masteroppgave i rettsvitenskap, JUR-3902, desember 2021

# Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Problemstilling og aktualitet.....	1
1.2	Avgrensninger .....	2
1.3	Begrepsavklaringer.....	3
1.3.1	Reklassifisering .....	3
1.3.2	Sluttavtale.....	4
1.4	Rettskildebilde og metode .....	5
1.4.1	Forholdet mellom arbeidsrett og avtalerett .....	5
1.4.2	Øvrige metodiske bemerkninger .....	6
1.5	Oppgavens oppbygging .....	6
2	Opphør av arbeidsforhold ved sluttavtale .....	8
2.1	Sluttavtalers rettslige rammeverk .....	8
2.2	Formålet bak inngåelse av sluttavtaler .....	10
2.3	Konsekvenser av inngåelse av sluttavtaler .....	11
3	Reklassifisering – et selvstendig rettsgrunnlag for sluttavtaler?.....	13
3.1	Adgangen til å angripe egenoppsigelser eller sluttavtaler etter avtalelovens ugyldighetsregler.....	13
3.1.1	Avtaleloven som utgangspunkt.....	13
3.1.2	Ugyldighet etter avtaleloven .....	15
3.1.3	Konklusjon .....	19
3.2	Adgangen til å angripe en egenoppsigelse ved reklassifisering .....	19
3.2.1	En ikke-bindende egenoppsigelse .....	19
3.2.2	En ulovfestet avtalerettslig ugyldighetsregel om utilbørlig press .....	27
3.2.3	Reklassifisering som prinsipp for egenoppsigelser .....	30
3.2.4	Konklusjon .....	32
3.3	Adgangen til å angripe en sluttavtale ved reklassifisering .....	33

3.3.1	En ikke-bindende sluttavtale .....	33
3.3.2	Reklassifisering som prinsipp for sluttavtaler .....	36
3.3.3	Konklusjon .....	39
3.4	Konklusjon.....	40
4	Avsluttende betraktninger .....	42
	Referanseliste .....	44

# 1 Innledning

## 1.1 Problemstilling og aktualitet

Problemstillingen i denne masteravhandlingen er om reklassifisering<sup>1</sup> utgjør et selvstendig rettsgrunnlag for å sette til side og anse en sluttavtale<sup>2</sup> som en oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgivers<sup>3</sup> side. For å besvare problemstillingen, må det tas stilling til hvilket innhold og hvilken rekkevidde reklassifisering har. Videre fordrer problemstillingen en avklaring av om reklassifisering er et alternativt rettsgrunnlag til avtalelovens<sup>4</sup> ugyldighetsregler for tilsidesettelse av sluttavtaler. Masteravhandlingens problemstilling vil behandles i relasjon til situasjonen hvor en arbeidstaker<sup>5</sup> mener en avtale<sup>6</sup> ble inngått ufrivillig fra vedkommende sin side, og at det i realiteten foreligger en oppsigelse eller avskjedig fra arbeidsgiveren side.

Det er flere måter en arbeidstaker kan angripe en sluttavtale hen mener seg ubundet av. Det er sikker rett at en sluttavtale mellom en arbeidstaker og en arbeidsgiver kan bli kjent ugyldig etter avtalelovens ugyldighetsregler. Videre kan en arbeidstaker i enkelte tilfeller tilbakekalle sitt samtykke til en sluttavtale etter regelen om re integra.<sup>7</sup> Det er derimot mer tvilsomt hvorvidt og i hvilke tilfeller en arbeidstaker og en arbeidsgiver kan anses ubundet av en sluttavtale på annet rettslig grunnlag enn avtalerettslige regler.

Hvorvidt og i hvilke tilfeller en sluttavtale kan reklassifiseres til en oppsigelse fra arbeidsgivers side, er ikke regulert i arbeidsmiljøloven<sup>8</sup> eller annen lovgivning. I rettspraksis er det derimot eksempler på at domstolen har tatt stilling til om en egenoppsigelse eller en sluttavtale må anses som en oppsigelse fra arbeidsgivers side.<sup>9</sup> Begrepet reklassifisering er

---

<sup>1</sup> Når begrepet reklassifisering anvendes i det følgende siktes det til at avslutningen av arbeidsforholdet bedømmes som en oppsigelse fra arbeidsgivers side, selv om arbeidstakeren har sagt opp stillingen eller inngått en sluttavtale. Begrepet «reklassifisering» beskrives nærmere i punkt 1.3.1. Videre vil innholdet i begrepet avklares gjennom behandlingen av masteravhandlingens problemstilling i kapittel 3.

<sup>2</sup> Med «sluttavtale» menes en gjensidig avtale mellom en arbeidstaker og en arbeidsgiver om opphøret av arbeidsforholdet. Se Storeng mfl. (2020) s. 678. Begrepet «sluttavtale» beskrives nærmere i punkt 1.3.2.

<sup>3</sup> Med «arbeidsgiver» forstås «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste» jf. Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid, stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) § 1-8 første ledd.

<sup>4</sup> Lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven).

<sup>5</sup> Med «arbeidstaker» forstås «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste», jf. arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd.

<sup>6</sup> En avtale kan defineres som en gjensidig bindende disposisjon. Se Giertsen (2021) s. 3.

<sup>7</sup> Se eksempelvis Mo (1999) s. 156.

<sup>8</sup> Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid, stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

<sup>9</sup> Se eksempelvis Rt. 1995 s. 555 A, Rt. 1993 s. 766 U på s. 768, LB-2020-47049 og LB-2020-135519. Avgjørelsene behandles nærmere i kapittel 3.2 og 3.3 i masteravhandlingen.

dog ikke eksplisitt benevnt av domstolene før inntil nylig i to avgjørelser fra lagmannsretten.<sup>10</sup>

I Borgarting lagmannsretts dom 12. februar 2021 kom flertallet på tre dommere til at en sluttavtale måtte anses som en avskjedigelse fra arbeidsgivers side, mens mindretallet på to dommere kom til motsatt resultat.<sup>11</sup> Det kan tilsynelatende virke som at flertallet anvender reklassifisering som en ulovfestet regel for å sette til side og anse sluttavtalen som en avskjed fra arbeidsgivers side.<sup>12</sup> Flertallet og mindretallet synes å være uenige både om hvorvidt reklassifisering har en klar rettslig forankring og hvordan det i tilfellet skal vurderes, herunder særlig om reklassifisering utgjør et alternativt rettsgrunnlag til avtalelovens ugyldighetsregler for tilsidesettelse av sluttavtaler.<sup>13</sup>

I en masteravhandling fra 2019, ble reklassifisering av egenoppsigelser behandlet.<sup>14</sup> Etter masteravhandlingen ble skrevet i 2019,<sup>15</sup> har domstolene benyttet begrepet reklassifisering for første gang, hvorpå dommen inntatt som LB-2020-135519 ble avsagt under generell dissens. Det er dermed behov for en avklaring av om reklassifisering er et selvstendig rettsgrunnlag for å sette til side og anse en sluttavtale som en oppsigelse fra arbeidsgivers side, og det er dette masteravhandlingen tar sikte på å avklare.

## 1.2 Avgrensninger

Reklassifisering kan aktualiseres i andre tilfeller enn hvor arbeidstakeren ufrivillig avsluttet arbeidsforholdet. Et eksempel er tilfeller hvor arbeidsforholdet rent faktisk er avsluttet uten at det foreligger en formell oppsigelse, og arbeidstakeren anfører at arbeidsgiveren har utsatt hen for så omfattende psykiske belastninger at arbeidsgiverens opptreden innebærer en de facto usaklig oppsigelse.<sup>16</sup> I denne masteravhandlingen vil adgangen til reklassifisering ved andre typetilfeller enn hvor arbeidstakeren anfører at hen ufrivillig inngikk en sluttavtale eller sa opp stillingen sin ikke behandles.

---

<sup>10</sup> LB-2020-135519 «Lagmannsretten bemerker» og LB-2020-47049 punkt 3 «Erstatning og oppreisning – krav rettet mot [virksomhet] AS».

<sup>11</sup> LB-2020-135519 «Lagmannsretten bemerker». Dommen behandles nærmere i kapittel 3.3.2.

<sup>12</sup> LB-2020-135519 «Lagmannsretten bemerker».

<sup>13</sup> LB-2020-135519 «Lagmannsretten bemerker».

<sup>14</sup> Dale (2019).

<sup>15</sup> Dale (2019).

<sup>16</sup> Rt. 1997 s. 1506 A er et eksempel på et slikt sakstilfelle. Tematikken behandles i Dege (2009b) s. 1025 flg. og i Aas (2010) s. 85.

Avhandlingens problemstilling knytter seg til tilfeller hvor en arbeidstaker har inngått en sluttavtale eller levert egenoppsigelse, og det avgrenses mot tilfeller hvor det er omtvistet om arbeidstakeren har sagt opp eller inngått en sluttavtale.

Stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven kapittel 15 knytter seg etter sin ordlyd først og fremst til arbeidstakerens rettigheter og arbeidsgiveres tilhørende plikter hvor arbeidsgiveren sier opp arbeidstakeren. Dersom en sluttavtale anses som en oppsigelse fra arbeidsgivers side, så kan arbeidstakeren påberope stillingsvernsreglene, herunder erstatning for usaklig oppsigelse etter arbeidsmiljøloven § 15-2 annet ledd. Hvilke rettslige følger det kan få at sluttavtalen anses som en oppsigelse fra arbeidsgivers side, vil ikke behandles inngående i denne masteravhandlingen, da det ville vært å gå et steg videre fra avhandlingens problemstilling om hvorvidt reklassifisering er et selvstendig rettsgrunnlag.

Det avgrenses mot prosessuelle spørsmål som kan oppstå i forbindelse med at en arbeidstaker går til sak med krav om at sluttavtalen skal anses som en oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgivers side, da det faller utenfor problemstillingen i masteravhandlingen.

Dersom reklassifisering er et selvstendig rettsgrunnlag for å sette til side og anse en sluttavtale som en oppsigelse fra arbeidsgivers side, så er rettsgrunnlaget utviklet i domstolene. Det avgrenses mot hvorvidt reklassifisering potensielt er utviklet som et rettsgrunnlag i andre land, da avhandlingen skal bidra til å avklare hva som er gjeldende norsk rett.

## **1.3 Begrepsavklaringer**

### **1.3.1 Reklassifisering**

I juridisk teori har begrepet reklassifisert blitt omtalt i en bearbeidet versjon av Tonje Forså Aas' mastergradsavhandling fra 2009 publisert som en artikkel i *Arbeidsrett og arbeidsliv*.<sup>17</sup> Forså Aas definerer reklassifisering som;

---

<sup>17</sup> Aas (2010) s. 80–85.

*[...] når arbeidstaker rent objektivt og isolert sett – i ord, skrift eller handling – har sagt opp, men forholdene rundt oppsigelsen er av en slik art at det reelt sett forelå en oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgivers side.<sup>18</sup>*

Begrepet reklassifisering er aldri brukt av Høyesterett. I Borgarting lagmannsretts nylige avsagte dom uttalte lagmannsretten at det er kalt reklassifisering når det foretas en realitetsvurdering av om det foreligger en de facto oppsigelse selv om arbeidstakeren har sagt opp stillingen.<sup>19</sup> Lagmannsretten fant støtte i Rt. 1989 s. 1266 (433-89) U<sup>20</sup> og Rt. 1995 s. 555 A<sup>21</sup> for at det kan foretas en slik realitetsvurdering av avslutningen av arbeidsforholdet.<sup>22</sup> I LB-2020-135519 ble det vurdert om en sluttavtale kunne reklassifiseres.<sup>23</sup> I LB-2020-47049 tok lagmannsretten stilling til om en egenoppsigelse kunne reklassifiseres.<sup>24</sup> Begrepet reklassifisering er dermed benyttet i forbindelse med en egenoppsigelse og en sluttavtale.

Å benytte begrepet reklassifisering er følgelig et relativt nytt fenomen, i alle fall i domstolene, hvilket fordrer en nærmere analyse av begrepet. I kapittel 3 vil det redegjøres for hva reklassifisering er, og om det utgjør et selvstendig rettsgrunnlag.

### **1.3.2 Sluttavtale**

Et arbeidsforhold kan opphøre på forskjellige måter. En vanlig måte å avslutte et arbeidsforhold på er ved sluttavtale, også kalt fratredelsesavtale.<sup>25</sup> Sluttavtaler betegnes tidvis også som opphørsavtaler eller avviklingsavtaler. I det følgende vil sluttavtale, fratredelsesavtale, opphørsavtale og avviklingsavtale brukes som synonymer. En sluttavtale er en gjensidig avtale mellom en arbeidstaker og en arbeidsgiver som regulerer avslutningen av arbeidsforholdet, herunder opphørstidspunktet og andre betingelser knyttet til opphøret.<sup>26</sup> Da en sluttavtale er en gjensidig avtale, er det en forutsetning at den gir uttrykk for en enighet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. En forskjell på sluttavtaler og oppsigelse er dermed at

---

<sup>18</sup> Aas (2010) s. 80–81.

<sup>19</sup> LB-2020-135519 «Lagmannsretten bemerker» med videre henvisning til Aas (2010).

<sup>20</sup> Høyesteretts kjæremålsutvalgs dom behandles i punkt 3.2. i avhandlingen.

<sup>21</sup> Høyesterettsavgjørelsen behandles i punkt 3.2.1 i avhandlingen.

<sup>22</sup> LB-2020-135519 «Lagmannsretten bemerker».

<sup>23</sup> LB-2020-135519 «Lagmannsretten bemerker».

<sup>24</sup> LB-2020-47049 punkt 3 «Erstatning og oppreisning – krav rettet mot [virksomhet] AS».

<sup>25</sup> Storeng mfl. (2020) s. 678.

<sup>26</sup> Storeng mfl. (2020) s. 678.

det ved sluttavtaler er enighet mellom arbeidstakeren og arbeidsgiveren om at arbeidsforholdet skal opphøre, mens en oppsigelse er en ensidig beslutning.

## **1.4 Rettskildebilde og metode**

### **1.4.1 Forholdet mellom arbeidsrett og avtalerett**

En særlig metodisk utfordring ved masteravhandlingen er at tematikken befinner seg i skjæringspunktet mellom arbeidsrett og avtalerett. Arbeidsforhold reguleres av særskilte regler i arbeidsmiljøloven. Arbeidsmiljøloven §§ 14-5 og 14-6 oppstiller blant annet krav om skriftlighet og krav til innholdet i arbeidsavtaler. Videre er regler om opphør av arbeidsforhold regulert i arbeidsmiljøloven kapittel 15. Selv om arbeidsforhold på bakgrunn av det ovennevnte skiller seg fra andre avtaleforhold, så har arbeidsavtaler mye til felles med andre avtaler.<sup>27</sup>

Avtaleloven gjelder «(...) paa formuerettens omraade», jf. avtaleloven § 41 første ledd. Arbeidsrett er en del av det overordnede rettsområde formueretten, og avtaleloven får dermed anvendelse for spørsmål innen arbeidsretten av avtalerettslig karakter. Avtaleloven er en generell lov,<sup>28</sup> og spesialisert lovregulering av arbeidsforhold er gitt i arbeidsmiljøloven. Dersom et spørsmål er regulert av arbeidsmiljøloven er det arbeidsmiljøloven som skal anvendes fremfor avtaleloven, jf. prinsippet om *lex specialis*. Prinsippet om *lex specialis* innebærer at spesialregler har forrang for generelle regler.<sup>29</sup>

Arbeidstakers og arbeidsgivers oppsigelse er både avtalerettslige påbud og løfter, og utgjør en ensidig disposisjon.<sup>30</sup> En sluttavtale gir uttrykk for en gjensidig enighet. Spørsmålet om en arbeidstaker kan anses ubundet av en sluttavtale eller egenoppsigelse reguleres i utgangspunktet av avtalerettslige regler, ikke arbeidsrettslige regler. I masteravhandlingen vil det tas stilling til om reklassifisering utgjør et selvstendig rettsgrunnlag på arbeidsrettens område for tilsidesettelse av sluttavtaler som kan anvendes fremfor avtalelovens ugyldighetsregler. Avhandlingens problemstilling baserer seg dermed på en metodisk

---

<sup>27</sup> Fanebust (2015) s. 49.

<sup>28</sup> Giertsen (2021) s. 16.

<sup>29</sup> Skoghøy (2018) s. 258.

<sup>30</sup> Mo (1999) s. 132–133.



utfordring, og de metodiske utfordringene vil belyses underveis ved behandlingen av problemstillingen i kapittel 3.

#### **1.4.2 Øvrige metodiske bemerkninger**

Den juridiske metode slik den er beskrevet av Skoghøy<sup>31</sup> vil benyttes til å besvare de rettslige problemstillinger masteravhandlingen reiser.

Flere av rettsavgjørelsene som vil behandles i avhandlingen er avsagt under den tidligere arbeidsmiljøloven. Avgjørelsene er likevel relevante for besvarelsen av problemstillingen, da spørsmålet om en sluttavtale eller egenoppsigelse kan reklassifiseres hverken er eller har vært lovregulert i arbeidsmiljøloven.

Spørsmålet om en sluttavtale kan reklassifiseres til en oppsigelse er ikke behandlet i folkeretten, herunder ikke i EU/EØS-retten. Det er derfor ikke benyttet noen folkerettslige eller EU/EØS-rettslige kilder i masteravhandlingen.

### **1.5 Oppgavens oppbygging**

For å danne det nødvendige bakteppet for å løse problemstillingen i masteravhandlingen vil det i kapittel 2 kort redegjøres for opphør av arbeidsforhold ved sluttavtale, herunder blant annet det rettslige rammeverket som gjelder for sluttavtaler.

I kapittel 3 vil masteravhandlingens hovedproblemstilling behandles. Som ledd i besvarelsen av problemstillingen, er det nødvendig å ta stilling til om reklassifisering utgjør et selvstendig rettsgrunnlag for å sette til side og anse en egenoppsigelse som en oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgivers side. Bakgrunnen for det, er at flertallet av kilder som potensielt kan bidra til avklaring av om reklassifisering utgjør et selvstendig rettsgrunnlag knytter seg til egenoppsigelser. Det må dermed avklares hva som er gjeldende rett i forbindelse med egenoppsigelser før det kan tas stilling til om det samme gjelder for sluttavtaler. Hovedproblemstillingen vil dermed besvares for både egenoppsigelser og sluttavtalers vedkommende.

For å avklare om reklassifisering utgjør et selvstendig rettsgrunnlag for å sette til side og anse en egenoppsigelse og en sluttavtale som en oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgivers side, så

---

<sup>31</sup> Se Skoghøy (2018).

må det tas stilling til om reklassifisering utgjør et alternativt rettsgrunnlag til avtalerettslige regler for tilsidesettelse av sluttavtaler. I kapittel 3.1 vil arbeidstakerens adgang til å hevde seg ubundet av en egenoppsigelse eller en sluttavtale etter avtalelovens ugyldighetsregler behandles, før reklassifisering deretter vil settes opp mot avtalelovens ugyldighetsregler i de påfølgende underkapitlene.

I kapittel 3.2 vil det tas stilling til om reklassifisering utgjør et selvstendig rettsgrunnlag for å sette til side og anse en egenoppsigelse som en oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgiver. Først vil det i kapittel 3.2.1 avklares om en arbeidstaker kan være ubundet av en egenoppsigelse på annet grunnlag enn avtalerettslige ugyldighetsregler. Deretter vil det i kapittel 3.2.2 avklares om det er utviklet en avtalerettslig ugyldighetsregel om utilbørlig press som får anvendelse overfor egenoppsigelser. På bakgrunn av de forutgående drøftelsene vil det tas stilling til om reklassifisering har blitt etablert som et selvstendig rettsgrunnlag.

I kapittel 3.3 vil det, basert på hva konklusjonen ble i 3.1 og 3.2, avklares om reklassifisering er et selvstendig rettsgrunnlag for å sette til side og anse en sluttavtale som en oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgivers side. Drøftelsene i avhandlingens kapittel 3 vil dermed i stor grad bygge på hverandre.

Avslutningsvis vil det i kapittel 4 bli gitt noen avsluttende betraktninger om reklassifisering.

## 2 Opphør av arbeidsforhold ved sluttavtale

### 2.1 Sluttavtalers rettslige rammeverk

Arbeidsmiljøloven eller annen lovgivning inneholder ingen spesifikke krav til inngåelsen av eller innholdet i sluttavtaler. Adgangen til å inngå sluttavtaler følger av det alminnelige prinsippet om avtalefrihet, og reguleres derfor av avtalerettslige prinsipper.<sup>32</sup> Da det inngås en avtale mellom en arbeidstaker og arbeidsgiver, der avtalen reguleres av avtalerettslige regler og prinsipper, befinner sluttavtaler seg i skjæringspunktet mellom arbeidsrett og avtalerett.

Det fremkommer av arbeidsmiljøloven § 1-9 at «loven kan ikke fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt». Ordlyden forstås slik at det ikke kan inngås avtaler som gir arbeidstakeren dårligere vilkår enn arbeidsmiljøloven. Dersom ordlyden i bestemmelsen tolkes antitetisk, så innebærer den at det fritt kan inngås avtaler som gir arbeidstakeren bedre vilkår enn arbeidsmiljøloven. Det bekreftes av forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 1977<sup>33</sup> at en slik antitetisk tolkning kan foretas.<sup>34</sup> Arbeidsmiljøloven § 1-9 gir uttrykk for vernehensynet bak arbeidsmiljøloven.<sup>35</sup> Spørsmålet er dermed om det er problematisk å inngå sluttavtale av hensyn til arbeidsmiljøloven § 1-9.

Dersom en sluttavtale gjør arbeidstakeren bedre stilt enn arbeidstakeren er etter arbeidsmiljøloven, så er den uproblematisk med hensyn til arbeidsmiljøloven § 1-9. I juridisk teori og i rettspraksis er det uttrykt at bindende sluttavtaler i utgangspunktet kan inngås uhindret av arbeidsmiljøloven § 1-9 både på tidspunktet hvor det tas initiativ til å avvikle arbeidsforholdet og etter oppsigelse eller avskjed er gitt.<sup>36</sup>

Stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven kapittel 15 knytter seg først og fremst til arbeidstakerens rettigheter og arbeidsgiveres tilhørende plikter hvor arbeidsgiveren sier opp arbeidstakeren. Vernehensynet bak arbeidsmiljøloven får dermed ved opphørstilfeller størst betydning hvor det er arbeidsgiveren som sier opp arbeidstakeren. Når det inngås en sluttavtale blir ikke arbeidstakeren sagt opp av arbeidsgiveren, da det foreligger en enighet

---

<sup>32</sup> Se eksempelvis LB-2020-135519 «Lagmannsretten bemerker».

<sup>33</sup> Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (arbeidsmiljøloven av 1977).

<sup>34</sup> Ot.prp. nr. 3 (1975–1976) s. 102. Henvisningen viser til forarbeidene til den tidligere gjeldende arbeidsmiljøloven av 1977, men arbeidsmiljøloven § 1-9 tilsvarer § 5 i arbeidsmiljøloven av 1977, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005).

<sup>35</sup> Se Rt. 1998 s. 1357 A på s. 1364.

<sup>36</sup> Se Fougner mfl. (2016) s. 377. Se også Storeng mfl. (2020) s. 678.

mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren om at arbeidsforholdet skal opphøre. Vernehensynet bak arbeidsmiljøloven gjør seg dermed ikke like sterkt gjeldende når det er inngått en sluttavtale, som ved oppsigelse fra arbeidsgiverens side. En arbeidstaker kan naturligvis fritt si opp jobben sin, også kalt egenoppsigelse, noe som implisitt følger av arbeidsmiljøloven kapittel 15. Hvis en arbeidstaker kan levere egenoppsigelse, må en arbeidstaker også kunne inngå sluttavtale med arbeidsgiveren uten hinder av arbeidsmiljøloven § 1-9. Det er dermed i utgangspunktet ikke problematisk å inngå sluttavtaler av hensyn til arbeidsmiljøloven § 1-9.

Selv om bindende sluttavtaler kan inngås uten hinder av ufravikelighetsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 1-9, så er det begrensninger i adgangen til å inngå sluttavtaler.

Vurderingen av om sluttavtalen er bindende må baseres på de alminnelige avtalerettslige prinsipper.<sup>37</sup> I vurderingen kan, og bør det, tas hensyn til at det er tale om et arbeidsforhold, og at arbeidstakeren som den svake part har et særlig behov for vern.<sup>38</sup> Forholdene rundt inngåelsen av sluttavtalen må dermed være i tråd med formålene og hensynene bak arbeidsmiljøloven, hvis ikke kan resultatet etter omstendighetene bli at sluttavtalen er ugyldig.<sup>39</sup> En sluttavtale kan også kjennes ugyldig etter avtaleloven §§ 33 eller 36, dersom den har blitt til under utilbørlig press.<sup>40</sup> Videre vil det i kapittel 3 i masteravhandlingen problematiseres hvorvidt, og i så fall i hvilke tilfeller, en arbeidstaker kan være ubundet av en inngått sluttavtale på bakgrunn av at sluttavtalen i realiteten er en de facto oppsigelse fra arbeidsgivers side.

Gjennomgangen ovenfor viser at de lovbundne kravene i arbeidsmiljøloven er strengere for oppsigelser og avskjed enn for sluttavtaler. Arbeidsgivers oppsigelse eller avskjed må følge reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 15, som regulerer både saksbehandlingen, årsaken og formkravene til oppsigelsen. De lovfestede kravene til hvilke forhold som kan begrunne en oppsigelse eller avskjed bidrar til å verne arbeidstaker. Ved å inngå sluttavtale for avvikling av arbeidsforholdet trenger arbeidsgiveren derimot ikke å sørge for at reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 15 overholdes. Det har dermed stor betydning for arbeidstakers rettigheter om vedkommende blir sagt opp, eller om det inngås en gjensidig sluttavtale.

---

<sup>37</sup> Se eksempelvis LB-2020-135519 «Lagmannsretten bemerker».

<sup>38</sup> Se eksempelvis LB-2020-135519 «Lagmannsretten bemerker».

<sup>39</sup> Se LB-1998-3493 «Lagmannsretten bemerker». Se også Storeng (2020) s. 678.

<sup>40</sup> Storeng (2020) s. 678 med videre henvisninger.

Oppsummert kan det sies at adgangen til å inngå sluttavtaler i arbeidsforhold i hovedsak reguleres av avtalerettslige regler og prinsipper. På generelt nivå er det ikke problematisk at et arbeidsforhold opphører ved sluttavtale, men i enkelte tilfeller kan ikke sluttavtalen anses bindende. Et grunnlag for å anse en arbeidstaker som ubundet av en sluttavtale, er at den er ugyldig etter avtaleloven. Et annet mulig grunnlag for å anse en sluttavtale for å ikke være bindende, er at sluttavtalen kan reklassifiseres til en oppsigelse fra arbeidsgivers side.

## 2.2 Formålet bak inngåelse av sluttavtaler

Hovedformålet bak inngåelsen av sluttavtaler er å avvikle arbeidsforholdet, eller å regulere forhold ved avviklingen som er forhandlet frem etter at det allerede er gitt oppsigelse eller avskjed. Arbeidstaker og arbeidsgiver kan blant annet inngå sluttavtale for å komme til en minnelig løsning dersom det har oppstått tvist i etterkant av en oppsigelse eller avskjed.<sup>41</sup> Sluttavtaler kan dermed fungere som et slags forlik mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. I det videre avgrenses det mot sluttavtaler som inngås etter en forutgående oppsigelse, da avhandlingens problemstilling knytter seg til tilfeller hvor sluttavtalen innebar selve formaliseringen av opphøret av arbeidsforholdet.

Et viktig formål ved å inngå en sluttavtale, er å være sikker på at tvisten blir avgjort én gang for alle.<sup>42</sup> Sluttavtaler inneholder derfor ofte en «opp og avgjort-klausul», som vil si en klausul om at arbeidstaker og arbeidsgiver fraskrives retten til å prøve saken rettslig.<sup>43</sup> En «opp og avgjort-klausul» vil gjerne være ønskelig å tilføye i sluttavtalen fra arbeidsgivers side for å unngå at arbeidstakeren bringer tvisten til retten.<sup>44</sup> På den måten kan partene forsone seg med at tvisten er oppgjort. Det er særlig ønskelig å unngå søksmål knyttet til saken fra arbeidsgivers side, da det er mer aktuelt at arbeidstakeren går til søksmål enn arbeidsgiveren, noe som vil medføre bruk av tid og ressurser.

I mange tilfeller vil det også være en fordel for arbeidstaker at arbeidsforholdet opphører ved sluttavtale. Dersom alternativet er at arbeidstakeren sies opp, så kan en arbeidstaker ved å inngå sluttavtale unngå stempelet ved å bli oppsagt. Det kan også danne grobunn for en bedre relasjon mellom arbeidstaker og arbeidsgiver etter opphøret av arbeidsforholdet, noe som

---

<sup>41</sup> Storeng (2020) s. 678.

<sup>42</sup> Storeng (2020) s. 679.

<sup>43</sup> Storeng (2020) s. 685.

<sup>44</sup> Storeng (2020) s. 685.

blant annet kan være en fordel hvis arbeidstakeren ønsker å benytte den tidligere arbeidsgiveren som referanse når vedkommende skal søke ny jobb. Fra arbeidsgiverens side kan det være en fordel å inngå sluttavtale med arbeidstaker for å avslutte arbeidsforholdet, selv om det ikke foreligger saklig grunn for oppsigelse etter arbeidsmiljøloven § 15-7.

### **2.3 Konsekvenser av inngåelse av sluttavtaler**

Inngåelse av sluttavtaler kan få konsekvenser som er uventet for arbeidstakeren. Det er derfor viktig at arbeidstakeren har kjennskap til hvilke konsekvenser en sluttavtale potensielt kan få, for å kunne ta et informert valg om hvorvidt sluttavtalen bør inngås. Utvalgte konsekvenser en sluttavtale kan få vil redegjøres kort for i det følgende.

Stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven kapittel 15 gjelder ikke dersom arbeidsforholdet opphører ved sluttavtale. Det innebærer blant annet at arbeidstakeren ikke kan kreve at sluttavtalen kjennes ugyldig etter arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd. Videre kan ikke arbeidstakeren kreve erstatning etter arbeidsmiljøloven § 15-12 andre ledd. Arbeidstakeren har dermed færre rettigheter etter arbeidsmiljøloven ved inngåelse av sluttavtale enn dersom arbeidstakeren blir oppsagt.

Inngåelse av sluttavtale kan videre få økonomiske konsekvenser for arbeidstakere med tanke på for eksempel trygderettigheter, skatt og eventuelle private pensjons- og forsikringsordninger.<sup>45</sup> Den kanskje mest umiddelbare økonomiske konsekvensen en arbeidstaker står overfor ved inngåelse av en sluttavtale, er å risikere forlenget ventetid på dagpenger. Da inngåelse av sluttavtaler er frivillig, kan NAV regne det som at arbeidstakeren «har sagt opp sin stilling uten rimelig grunn», jf. folketrygdloven<sup>46</sup> §§ 4-10 første ledd bokstav b, slik at ventetiden på dagpenger kan bli forlenget med atten uker etter folketrygdloven §§ 4-10 første ledd bokstav b og 4-10 andre ledd bokstav a.<sup>47</sup> Til sammenligning må medlemmer i folketrygden normalt ha vært «arbeidsløs og stått tilmeldt Arbeids- og velferdsetaten som reell arbeidssøker (se § 4-5) i minst tre av de siste femten dager», for å ha krav på dagpenger, jf. ftrl. § 4-9 første punktum. Det kan dermed være

---

<sup>45</sup> Se Storeng mfl. (2020) s. 685.

<sup>46</sup> Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven).

<sup>47</sup> Se Storeng (2020) s. 693–694.

omtrent 16 ukers forskjell på når krav på dagpenger inntreer for en arbeidssøker normalt sammenlignet med hvis det gis forlenget ventetid.

Oppsummert kan inngåelse av sluttavtale få store konsekvenser for både arbeidstakerens mulighet til å angripe rettmessigheten av avviklingen av arbeidsforholdet i ettertid, og for rettighetene til økonomiske ytelser i form av blant annet trygdeytelser i etterkant av opphøret av arbeidsforholdet.

### 3 Reklassifisering – et selvstendig rettsgrunnlag for sluttavtaler?

#### 3.1 Adgangen til å angripe egenoppsigelser eller sluttavtaler etter avtalelovens ugyldighetsregler

##### 3.1.1 Avtaleloven som utgangspunkt

Sluttavtaler og egenoppsigelser reguleres av avtaleretten, der utgangspunktet er at avtaler er bindende slik de er inngått.<sup>48</sup> Et annet viktig utgangspunkt i avtaleretten, er prinsippet om avtalefrihet. Avtalefriheten og avtalers bindende virkning er derimot ikke ubegrenset. Unntak fra utgangspunktet gjelder blant annet hvis avtalen er ugyldig eller urimelig.<sup>49</sup> For å være ubundet av en egenoppsigelse eller en sluttavtale, må det dermed foreligge rettslige holdepunkter for å kunne se bort ifra den.

Sluttavtalers gyldighet reguleres av alminnelige avtalerettslige prinsipper.<sup>50</sup> Gyldigheten av en egenoppsigelse reguleres på samme vis av avtaleretten. En sluttavtale eller en egenoppsigelse kan dermed være ugyldig etter reglene i avtaleloven kapittel 3. En avtale kan være ugyldig blant annet på grunn av forhold ved dens innhold eller tilblivelse.<sup>51</sup> Avtaleloven § 36 er et eksempel på en bestemmelse om innholdsmangler, mens avtaleloven §§ 28-34 utgjør bestemmelser om tilblivelsesmangler.<sup>52</sup>

Det fremkommer av avtaleloven § 36 første ledd første og annet punktum at avtaler eller «[...] ensidig bindende disposisjoner» «[...] helt eller delvis kan settes til side eller endres [...]» dersom det «[...] ville virke urimelig eller være i strid med god forretningsskikk å gjøre den gjeldende». Ordlyden «urimelig» tilsier at det er en høy terskel for å sette til side eller endre en avtale etter avtaleloven § 36. Urimeligheten må knytte seg til anvendelsen av avtalen, jf. ordlyden «å gjøre den gjeldende».<sup>53</sup> I vurderingen etter avtaleloven § 36 kan det tas hensyn til blant annet «avtalens innhold» og «forholdene ved avtalens inngåelse», jf. avtaleloven § 36 annet ledd. Oppregningen av relevante momenter i avtaleloven § 36 annet

---

<sup>48</sup> Det avtalerettslige utgangspunktet kommer blant annet til uttrykk i Lov 15. April 1687 Kong Christian Den Femtis Norske Lov (Norske Lov) 5-1-2.

<sup>49</sup> Woxholth (2021) s. 25.

<sup>50</sup> Fougner mfl. (2016) s. 377.

<sup>51</sup> Woxholth (2021) s. 292.

<sup>52</sup> Woxholth (2021) s. 292.

<sup>53</sup> Ot.prp.nr.5 (1982–1983) s. 41.



ledd er ikke uttømmende.<sup>54</sup> Den vide ordlyden i avtaleloven § 36 gjør at bestemmelsen har et vidt anvendelsesområde.

Et partsutsagn, for eksempel i form av en egenoppsigelse eller sluttavtale, binder ikke avgiveren dersom «[...] omstændigheter [...]» ved dens tilblivelse gjør at det «[...] vilde stride mot redelighet eller god tro [...]» om den andre part «[...] gjorde erklæringen gjældende», jf. avtaleloven § 33. Ordlyden «omstændigheter» er vid og tilsier at ulike forhold etter en konkret vurdering kan rammes av bestemmelsen. Videre tilsier ordlyden «stride mot redelighet eller god tro» om den andre part gjorde erklæringen gjældende at det vil være uærlig å gjøre erklæringen gjældende. Avtaleloven § 33 kan betegnes som en «sekkebestemmelse», da de fleste av forholdene som omfattes av de øvrige tilblivelsesmanglene også faller inn under avtaleloven § 33.<sup>55</sup>

Et partsutsagn er heller ikke bindende dersom det var «[...] retsstridig fremkaldt ved anden tvang end den, som er nævnt i § 28 [...]» og «[...] den anden part enten selv har utøvet tvangen eller kjendte til eller burde ha kjendt til, at viljeserklæringen retsstridig var fremtvunget av en tredjemand», jf. avtaleloven § 29. En naturlig språklig forståelse av «retsstridig fremkaldt» er at en person uten legitim grunn får en annen person til å gjøre noe han ikke egentlig ønsker. Avtaleloven § 28 omfatter viljeserklæringer som er «[...] retsstridig fremtvunget ved vold mot person eller ved trusler [...]» og som «[...] fremkalder grundet frygt for nogens liv eller helbred [...]». Ordlyden i avtaleloven § 29 sett i sammenheng med § 28, tolkes slik at det er en mildere form for tvang enn «vold mot person» eller «trusler» som omfattes av avtaleloven § 29. Avtaleloven § 29 omfatter utilbørlig tvang, og «[...] det avgjørende vil være en moralsk vurdering av det press som har vært utøvet».<sup>56</sup>

Dersom en avtale er ugyldig, er partene ubundet av avtalen og følgelig får den ikke virkning etter sitt innhold.<sup>57</sup> Ugyldighet innebærer i utgangspunktet at avtalepartene stilles som om avtalen aldri var inngått.<sup>58</sup> Virkningen av at en egenoppsigelse eller en sluttavtale kjennes ugyldig vil dermed i utgangspunktet være at arbeidsforholdet består og arbeidstakeren har rett til å gjeninntre i stillingen.

---

<sup>54</sup> Ot.prp.nr.5 (1982–1983) s. 42.

<sup>55</sup> Woxholth (2021) s. 317.

<sup>56</sup> Woxholth (2021) s. 314.

<sup>57</sup> Woxholth (2021) s. 281.

<sup>58</sup> Giertsen (2021) s. 190.

### 3.1.2 Ugyldighet etter avtaleloven

I det følgende vil det tas stilling til hva som skal til for at en arbeidstaker kan anses ubundet av en egenoppsigelse eller sluttavtale etter avtalelovens ugyldighetsregler som følge av at disposisjonen var ufrivillig fra arbeidstakerens side. Det er ikke Høyesterettspraksis i tilknytning til typetilfellet, og det vil derfor ses til underrettspraksis.

Borgarting lagmannsretts dom av 14. november 2002 gjaldt en arbeidstaker som under et møte med arbeidsgiveren undertegnet en oppsigelse, samt en avtale vedrørende oppsigelsen og lønn.<sup>59</sup> Spørsmålet i saken var om en arbeidstaker kunne anses ubundet av en egenoppsigelse og en opphørsavtale etter avtaleloven § 36.<sup>60</sup> I tillegg krevde arbeidstakeren erstatning og oppreisning etter arbeidsmiljøloven av 1977 § 62.<sup>61</sup> Lagmannsretten uttalte at «spørsmålet er om B [arbeidsgiveren] på rettsstridig eller utilbørlig vis presset fram oppsigelsen». <sup>62</sup> Lagmannsretten kom til at avtalen mellom arbeidstakeren og arbeidsgiveren var urimelig, og ugyldig etter avtaleloven § 36.<sup>63</sup> Som følge av avtalens ugyldighet var egenoppsigelsen heller ikke bindende for arbeidstakeren.<sup>64</sup> Avgjørende for resultatet var at arbeidsgiveren ikke hadde saklig grunn til å initiere at arbeidstakeren tok oppsigelse til betraktning, samt at arbeidstakeren ikke fikk betenkningstid og derav ikke tid til rådføring.<sup>65</sup>

Arbeidstakers oppsigelse ble i LB-2001-2660 kjent ugyldig og satt til side etter avtaleloven § 36. Det ble ansett å reelt sett foreligge en oppsigelse fra arbeidsgiver, da egenoppsigelsen ble til under press og arbeidsgiveren hadde forsøkt å omgå stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven.<sup>66</sup> Oppsigelsen var usaklig og arbeidstakeren ble gitt medhold i sitt krav erstatning etter arbeidsmiljøloven av 1977 § 62.<sup>67</sup> Dommen gir uttrykk for at hvis en egenoppsigelse eller en avtale om oppsigelse blir kjent ugyldig og satt til side etter avtalelovens ugyldighetsregler, så kan det i etter omstendighetene anses som at arbeidsgiveren har sagt opp arbeidstakeren.

---

<sup>59</sup> LB-2001-2660.

<sup>60</sup> LB-2001-2660 «Lagmannsretten skal bemerke».

<sup>61</sup> LB-2001-2660 «*Den ankende part, A*, har i det vesentlige anført».

<sup>62</sup> LB-2001-2660 «Lagmannsretten skal bemerke».

<sup>63</sup> LB-2001-2660 «Lagmannsretten skal bemerke».

<sup>64</sup> LB-2001-2660 «Lagmannsretten skal bemerke».

<sup>65</sup> LB-2001-2660 «Lagmannsretten skal bemerke».

<sup>66</sup> LB-2001-2660 «Lagmannsretten skal bemerke».

<sup>67</sup> LB-2001-2660 «Lagmannsretten skal bemerke».

I Oslo tingretts dom 19. mars 2006 foretok retten en delvis samlet vurdering etter avtaleloven § 33 og 36 av om en avviklingsavtale mellom en arbeidstaker og en arbeidsgiver og en egenoppsigelse var ugyldig.<sup>68</sup> Saken gjaldt en arbeidstaker som i et møte med arbeidsgiver inngikk en avtale om avslutning av arbeidsforholdet, samt underskrev en egenoppsigelse.<sup>69</sup> I vurderingen av om avviklingsavtalen og egenoppsigelsen var ugyldig, vektla retten at arbeidstakeren hadde opptrådt kritikkverdig før avtaleinngåelsen og at det ville vært grunnlag for avskjed.<sup>70</sup> Videre vektla retten at avtalen ikke var inngått «[...] under et urettmessig press», noe retten med henvisning til rettspraksis uttalte at var et krav for gyldig avtale.<sup>71</sup> Resultatet ble at avviklingsavtalen hverken var ugyldig etter avtaleloven §§ 33 eller 36, og at partene dermed var bundet av så vel avviklingsavtalen som egenoppsigelsen.<sup>72</sup>

I Oslo tingretts dom førte arbeidstakerens krav om erstatning etter arbeidsmiljøloven av 1977 § 66 nr. 5 ikke frem.<sup>73</sup> Arbeidstakeren hadde anført at han i realiteten var blitt avskjediget, og i tillegg til påstanden om at avviklingsavtalen var ugyldig, hadde han nedlagt påstand om at avskjeden måtte settes til side som urettmessig.<sup>74</sup> Retten tok ikke stilling til arbeidstakerens påstand om at det forelå en urettmessig avskjed fra arbeidsgiverens side, noe som kan forklares med at spørsmålet ikke ble aktualisert da arbeidstakeren var bundet av avtalen og egenoppsigelse. Arbeidstakeren kunne dermed ikke høres med et krav om at han var avskjediget, når han med bindende virkning hadde avsluttet arbeidsforholdet. Dommen gir uttrykk for at hvorvidt arbeidsgiveren hadde grunnlag for å rette kritikk mot arbeidstakeren og derav foranledige arbeidstakerens oppsigelse, er sentralt i gyldighetsvurderingen etter avtaleloven §§ 33 og 36.

Hvorvidt en arbeidstakers oppsigelse kunne settes til side med grunnlag i avtaleloven § 29, var spørsmålet i Borgarting lagmannsretts avgjørelse av 22. oktober 2001.<sup>75</sup> Saken gjaldt en daglig leder i et kommunalt fritidshus for barn og unge som etter å ha blitt observert mens han så på barnepornografi ble bedt av arbeidsgiveren om å ta stilling til om han ville si opp innen

---

<sup>68</sup> TOSLO-2005-164726 «Rettens vurdering av saken».

<sup>69</sup> TOSLO-2005-164726 «Sakens bakgrunn».

<sup>70</sup> TOSLO-2005-164726 «Rettens vurdering av saken».

<sup>71</sup> TOSLO-2005-164726 «Rettens vurdering av saken».

<sup>72</sup> TOSLO-2005-164726 «Rettens vurdering av saken».

<sup>73</sup> TOSLO-2005-164726 «Rettens vurdering av saken».

<sup>74</sup> TOSLO-2005-164726 «Hovedsaken» under punktet «Saksøkers anførsler».

<sup>75</sup> LB-2000-3521 «Lagmannsretten bemerket».

en oppgitt frist.<sup>76</sup> Arbeidstakeren leverte deretter skriftlig egenoppsigelse.<sup>77</sup> Retten tok stilling til om arbeidstakerens oppsigelse var ugyldig etter avtaleloven § 29, og oppstilte som vurderingstema om arbeidstakeren «[...] på rettsstridig eller utilbørlig vis presset frem oppsigelsen».<sup>78</sup> I vurderingen la lagmannsretten avgjørende vekt på at det på grunn av kritikkverdige forhold på arbeidstakers side forelå saklig grunnlag for at arbeidsgiveren initierte at arbeidsgiveren vurderte egenoppsigelse.<sup>79</sup> Lagmannsretten kom til at arbeidstakerens oppsigelse ikke var ugyldig etter avtaleloven § 29.<sup>80</sup> Videre fant lagmannsretten at heller ikke avtaleloven §§ 33 eller 36 fikk anvendelse.<sup>81</sup> Arbeidstakeren var bundet av sin oppsigelse, og retten tok derfor ikke stilling til om arbeidsgiveren ville hatt saklig grunnlag for oppsigelse.<sup>82</sup> Årsaken til at retten ikke tok stilling til arbeidstakerens anførsel om at han i realiteten hadde blitt oppsagt og krav om erstatning, må anses å være fordi at arbeidstakeren var bundet av oppsigelsen, og det utelukket at avslutningen av arbeidsforholdet kunne bedømmes som en oppsigelse fra arbeidsgiveren.

I Oslo byretts dom 26. januar 1995 oppstilte retten vurderingen av om to egenoppsigelser var ugyldige etter avtaleloven § 29 i stor grad likt som i LB-2000-3521.<sup>83</sup> Oslo byretts dom gjaldt to arbeidstakere som skriftlig sa opp sine stillinger under hvert sitt møte med deres felles arbeidsgiver.<sup>84</sup> I vurderingen etter avtaleloven § 29 tok retten stilling til om arbeidstakerne «[...] hadde gjort seg skyld i slike forhold at det var naturlig at ansettelsesforholdene ble bragt til opphør, gjennom oppsigelse eller avskjed».<sup>85</sup> Videre tok retten stilling til om arbeidstakerne hadde blitt «[...] utsatt for et utilbørlig press [...]», da de leverte egenoppsigelsene.<sup>86</sup> Retten kom etter en helhetsvurdering til at begge arbeidstakernes oppsigelser var ugyldige, og det var grunnlag for erstatning etter skadeserstatningsloven<sup>87, 88</sup>. Arbeidstakeren fikk derimot ikke medhold i anførselen om oppreisning, hverken etter

---

<sup>76</sup> LB-2000-3521.

<sup>77</sup> LB-2000-3521.

<sup>78</sup> LB-2000-3521 «Lagmannsretten bemerker».

<sup>79</sup> LB-2000-3521 «Lagmannsretten bemerker».

<sup>80</sup> LB-2000-3521 «Lagmannsretten bemerker».

<sup>81</sup> LB-2000-3521 «Lagmannsretten bemerker».

<sup>82</sup> LB-2000-3521 «Lagmannsretten bemerker».

<sup>83</sup> RG 1995 s. 980 (154-95) på s. 985–987 (Oslo byrett).

<sup>84</sup> RG 1995 s. 980 (154-95) på s. 981 (Oslo byrett).

<sup>85</sup> RG 1995 s. 980 (154-95) på s. 986 (Oslo byrett).

<sup>86</sup> RG 1995 s. 980 (154-95) på s. 987 (Oslo byrett).

<sup>87</sup> Lov 13. juni 1969 nr. 26 om skadeerstatning (skadeserstatningsloven).

<sup>88</sup> RG 1995 s. 980 (154-95) på s. 988 (Oslo byrett).

skadeerstatningsloven eller arbeidsmiljøloven av 1977.<sup>89</sup> Retten kom til at arbeidsmiljølovens erstatningsregler ikke kunne få anvendelse, når saken var behandlet etter tvistemålsloven<sup>90</sup> fremfor arbeidsmiljølovens prosessregler.<sup>91</sup>

Underrettspraksis viser at avgjørende for at en arbeidstaker skal anses ubundet av en egenoppsigelse som hen mener var ufrivillig etter enten avtaleloven §§ 29, 33 eller 36, er først og fremst at arbeidsgiveren på utilbørlig eller urettmessig vis presset frem egenoppsigelsen. Videre har det betydning for hvorvidt arbeidstakeren kan anses bundet av egenoppsigelsen om arbeidsgivere hadde saklig grunn til å ta initiativ til arbeidstakerens oppsigelse.<sup>92</sup> En sluttavtale må også kunne kjennes ugyldig etter avtaleloven §§ 29, 33 og 36 på bakgrunn av at arbeidstakeren ble utsatt for et utilbørlig press, da avgjørelsene som er redegjort for i avhandlingen punkt 3.1.2 viser at utilbørlig press er en relevant ugyldighetsgrunn etter avtaleloven.

I vurderingen av om arbeidstakerne var blitt utsatt for et utilbørlig eller urettmessig press, la retten særlig vekt på om arbeidstakerne hadde fått tilstrekkelig med tid til å vurdere om de skulle si opp stillingen og søke rådgivning.<sup>93</sup> Da underinstansene oppstilte samme vurderingstema til tross for at avgjørelsene knyttet seg til både avtaleloven §§ 29, 33 og 36, tilsier det at bestemmelsene gir uttrykk for en lik vurdering av ugyldighet hvor arbeidstaker ønsker å angripe en egenoppsigelse på bakgrunn av at denne var ufrivillig fra arbeidstakerens side.<sup>94</sup>

I juridisk litteratur gis det uttrykk for at en arbeidstaker med grunnlag i avtalelovens ugyldighetsregler kan hevde at hen er ubundet av sin egenoppsigelse eller fratredelsesavtale på bakgrunn av at den ble presset frem av arbeidsgiver.<sup>95</sup> Fougner argumenterer for at en arbeidstakers oppsigelse kan tilsidesettes etter avtaleloven § 36 hvis arbeidstaker ble utsatt for press fra arbeidsgiver og det ikke var grunnlag for oppsigelse eller avskjed etter arbeidsmiljølovens regler.<sup>96</sup> Hvis arbeidstakeren har sagt opp sin stilling etter press fra

---

<sup>89</sup> RG 1995 s. 980 (154-95) på s. 989 (Oslo byrett).

<sup>90</sup> Lov 13. august 1915 nr. 6 om rettergangsmåten for tvistemål (tvistemålsloven).

<sup>91</sup> RG 1995 s. 980 (154-95) på s. 989 (Oslo byrett).

<sup>92</sup> Se TOSLO-2005-164726, LB-2001-2660, LB-2000-3521 og RG 1995 s. 980 (154-95) (Oslo byrett).

<sup>93</sup> Se TOSLO-2005-164726, LB-2001-2660, LB-2000-3521 og RG 1995 s. 980 (154-95) (Oslo byrett).

<sup>94</sup> Se TOSLO-2005-164726, LB-2001-2660, LB-2000-3521 og RG 1995 s. 980 (154-95) (Oslo byrett).

<sup>95</sup> Se Fougner mfl. (2018) s. 872. Se også Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2017) s. 460.

<sup>96</sup> Fougner mfl. (2018) s. 872.

arbeidsgiveren, samt at det er tvilsomt om arbeidsgiveren lovlig kunne sagt opp arbeidstakeren, medfører det derimot ikke direkte at arbeidstakerens oppsigelse er ugyldig.<sup>97</sup> Det må foretas en vurdering av alle omstendighetene i saken, herunder;

*[...] arbeidstakers stilling, virksomhetens art, den tid arbeidstakeren fikk til å områ seg, spørsmålet om rådgiver har vært benyttet, og hvor lang tid det har gått fra egenoppsigelsen ble gitt til den senere trekkes tilbake.*<sup>98</sup>

### **3.1.3 Konklusjon**

Underrettspraksis og teori, som gjennomgått i avhandlingen punkt 3.1.2, viser at en arbeidstaker etter en konkret vurdering kan anses ubundet av en egenoppsigelse eller en sluttavtale som var ufrivillig fra arbeidstakerens side etter avtaleloven §§ 29, 33 og 36. Avgjørende for at egenoppsigelsen skal kjennes ugyldig er at arbeidstakeren ble utsatt for et utilbørlig eller urettmessig press fra arbeidsgiverens side, og at arbeidsgiveren tok initiativ til at arbeidstakeren vurderte sin stilling.<sup>99</sup>

## **3.2 Adgangen til å angripe en egenoppsigelse ved reklassifisering**

### **3.2.1 En ikke-bindende egenoppsigelse**

Hvem som har sagt opp arbeidsforholdet, må avgjøres basert på en vurdering av sakens faktum og bevis. Arbeidsgivers oppsigelse kan ha blitt gitt skriftlig, muntlig eller ved handling.<sup>100</sup> Det samme må anses å gjelde for arbeidstakers oppsigelse. Situasjonen det skal tas stilling til i det følgende, er hvor det foreligger en skriftlig oppsigelse fra arbeidstakeren, men arbeidstakeren anfører at hen i realiteten har blitt oppsagt, og påberoper rettigheter etter arbeidsmiljøloven. En annen forutsetning for situasjonen som vil behandles i det følgende, er at arbeidstakeren ikke har anført at egenoppsigelsen er ugyldig etter avtaleloven. Spørsmålet er da om arbeidstakeren kan være ubundet av egenoppsigelsen på annet grunnlag enn ved at egenoppsigelsen er ugyldig avtalelovens ugyldighetsregler.

---

<sup>97</sup> Fougner mfl. (2018) s. 872.

<sup>98</sup> Fougner mfl. (2018) s. 872.

<sup>99</sup> Se eksempelvis Se TOSLO-2005-164726, LB-2001-2660, LB-2000-3521 og RG 1995 s. 980 (154–95) (Oslo byrett). Se også Fougner mfl. (2018) s. 872.

<sup>100</sup> Rt. 1997 s. 1506 A på s. 1511.

Høyesterett avsa 31. mars 1995 en kjennelse som gjaldt tre arbeidstakere som alle hadde levert skriftlig oppsigelse under et møte hos samme arbeidsgiver.<sup>101</sup> Arbeidstakerne og arbeidsgiveren var enige om at arbeidstakerne hadde sagt opp sine stillinger under møtet, og at de hadde fratrudd umiddelbart.<sup>102</sup> For Høyesterett var hovedspørsmålet om de prosessuelle reglene i arbeidsmiljøloven av 1977 §§ 61 flg. etter omstendighetene kunne anvendes på arbeidstakers oppsigelse, til tross for at bestemmelsen etter sin ordlyd kun gjelder arbeidsgivers oppsigelse og avskjedigelse.<sup>103</sup>

Høyesterett uttalte at det var realiteten, ikke hvem som formelt sett hadde sagt opp arbeidsforholdet, som måtte legges til grunn når det skulle avgjøres om arbeidsmiljølovens prosessregler fikk anvendelse til tross for at det var arbeidstakerne som hadde sagt opp. Som støtte for at realiteten må være avgjørende, viser Høyesterett hovedsakelig til at denne rettsoppfatning kommer til uttrykk i Rt. 1989 s. 1266 (433-89) U, Rt. 1991 s. 1203 U, Rt. 1993 s. 231 U og Rt. 1993 s. 766 U, som er kjennelser i videre kjæremål truffet av Høyesteretts kjæremålsutvalg. Høyesterett viser til at reelle hensyn tilsier at det måtte være riktig å la realiteten, og ikke det formelle, være avgjørende når det skulle avgjøres om arbeidsmiljølovens prosessregler fikk anvendelse. De reelle hensynene Høyesterett vektla var hensynet til god sammenheng i regelverket, og at et av formålene bak loven var å beskytte arbeidstakerne, jf. arbeidsmiljøloven av 1977 § 1 nr. 2. Videre viste Høyesterett til at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven av 1977 §§ 61 flg. er ufravikelige, jf. § 5. Høyesteretts argumentasjon kan forstås slik at arbeidstakere ikke burde miste sitt vern etter arbeidsmiljøloven hvor en arbeidsgiver reelt sett må anses som den som avsluttet arbeidsforholdet. Som argument mot at det er realiteten i disposisjonen som er avgjørende, viser Høyesterett til «rettstekniske og andre grunner».<sup>104</sup>

I vurderingen av hvem av partene som i realiteten hadde bragt arbeidsforholdet til opphør vektla Høyesterett at arbeidstakerne ikke hadde hatt et reelt valg om arbeidsforholdet skulle fortsette, da arbeidsgiver hadde gitt klart uttrykk for at arbeidsforholdet uansett skulle avsluttes umiddelbart.<sup>105</sup> Arbeidsgiveren hadde dermed allerede besluttet at arbeidsforholdene skulle opphøre, men lot arbeidstakerne avgjøre om det skulle skje ved egenoppsigelse eller

---

<sup>101</sup> Rt. 1995 s. 555 A på s. 555–556.

<sup>102</sup> Rt. 1995 s. 555 A på s. 559.

<sup>103</sup> Rt. 1995 s. 555 A på s. 559.

<sup>104</sup> Rt. 1995 s. 555 A på s. 559.

<sup>105</sup> Rt. 1995 s. 555 A på s. 560.

avskjed.<sup>106</sup> Arbeidstakerne var satt i en presset situasjon av arbeidsgiver hvor det forelå trussel om politianmeldelse.<sup>107</sup> Videre hadde ikke arbeidstakerne blitt gitt tid til å ta et gjennomtenkt valg og rådføre seg med andre. Arbeidstakerne hadde ikke fått forhåndsbeskjed om at de på møtet ville bli stilt overfor et valg om å si opp stilling selv eller bli sagt opp.<sup>108</sup>

Arbeidsgiveren hadde heller ikke bevist at det faktisk var grunnlag for å rette kritikk mot arbeidstakerne,<sup>109</sup> noe som kan tolkes slik at retten vektla at det ikke var grunnlag for at arbeidsgiver initierte at arbeidstakerne tok arbeidsforholdet til vurdering. Høyesterett kom enstemmig til at prosessreglene i arbeidsmiljøloven av 1977 måtte få anvendelse i et tilfelle hvor arbeidsgiveren i realiteten har sagt opp arbeidstakeren selv om det var arbeidstakeren som formelt avsluttet arbeidsforholdet.<sup>110</sup> Anken ble forkastet.<sup>111</sup>

Rettens vurdering av hvem av partene som i realiteten var den som avsluttet arbeidsforholdet, fremstår som en ren faktisk vurdering av hvem som hadde sagt opp arbeidsforholdet. Retten anså det ikke avgjørende at arbeidstakerne formelt sett hadde sagt opp arbeidsforholdet, men tok ikke uttrykkelig stilling til om det var grunnlag for å anse arbeidstakerne som ubundet av sine egenoppsigelser, og etter hvilket grunnlag. Høyesterett vurderte ikke om egenoppsigelsene var ugyldige og kunne settes til side etter ugyldighetsreglene i avtaleloven. Da Høyesterett allerede hadde slått fast at arbeidstakerne hadde sagt opp sine stillinger, og egenoppsigelser innebærer et løfte som er bindende for arbeidstakeren, må det likevel tolkes slik at arbeidstakerne ble ansett ubundet av sine egenoppsigelser. Retten foretar dermed en rettslig vurdering, og ikke kun en ren bevisbedømmelse. Høyesterett vektla at arbeidstakerne ikke hadde noe reelt valg og var satt i en sterkt presset situasjon av arbeidsgiver, hvor det forelå trussel om politianmeldelse.<sup>112</sup> Grunnlaget for at arbeidstakerne var ubundet av egenoppsigelsene kan dermed forstås som å ha vært det sterke presset de ble utsatt for av arbeidsgiveren. Det første leddet i vurderingen av om arbeidstakers skriftlige oppsigelse i realiteten var en oppsigelse fra arbeidsgivers side, fremstår dermed å være om egenoppsigelsen kan settes til side på grunn av at arbeidstakeren ble utsatt for press.

---

<sup>106</sup> Rt. 1995 s. 555 A på s. 560.

<sup>107</sup> Rt. 1995 s. 555 A på s. 560.

<sup>108</sup> Rt. 1995 s. 555 A på s. 560.

<sup>109</sup> Rt. 1995 s. 555 A på s. 560.

<sup>110</sup> Rt. 1995 s. 555 A på s. 560.

<sup>111</sup> Rt. 1995 s. 555 A på s. 560.

<sup>112</sup> Rt. 1995 s. 555 A på s. 560.



Høyesterett ga uttrykk for at andre ledd i vurderingen av om arbeidstakers oppsigelse i realiteten er en oppsigelse fra arbeidsgivers side, var om arbeidsgiver har truffet en beslutning om at arbeidsforholdet i alle tilfelle skulle opphøre, og meddelt beslutningen til arbeidstakeren.<sup>113</sup> Dersom arbeidsgiver ikke hadde som ønske at arbeidsforholdet skulle opphøre, ville det vært vanskelig å forsvare at forholdet ble bedømt som en de facto oppsigelse fra arbeidsgiver. Hvorvidt arbeidsgiveren har truffet en beslutning om at arbeidsforholdet i alle tilfelle skal opphøre, og dermed de facto sagt opp arbeidstakeren, er som nevnt et bevisspørsmål. Vurderingen av om en arbeidstakers oppsigelse i realiteten er en de facto oppsigelse, er dermed både en rettslig og en faktisk vurdering.

Høyesterett tok i Rt. 1995 s. 555 A ikke stilling til om de materielle reglene i arbeidsmiljøloven etter omstendighetene fikk anvendelse på arbeidstakers oppsigelse.<sup>114</sup> Avgjørelsen gir dermed ikke en direkte avklaring av når en arbeidstakers oppsigelse kan anses å i realiteten være en oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgivers side med den følge at arbeidstakeren kan påberope stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven. Det kan likevel utledes av dommen at en arbeidstaker kan bli ansett ubundet av en egenoppsigelse, og at den dermed kan settes til side, med grunnlag i at egenoppsigelsen fremkom under press fra arbeidsgiveren. Dommen gir dermed uttrykk for at det ikke er et krav om at en egenoppsigelse må kjennes ugyldig etter avtalelovens regler, for at egenoppsigelsen skal kunne anses som en de facto oppsigelse.

Høyesterett uttalte i Rt. 1995 s. 555 A at den bygget sin rettsoppfatning på Høyesteretts kjæremåls kjennelser i videre kjæremål, inntatt som Rt. 1989 s. 1266 (433-89) U, Rt. 1991 s. 1203 U, Rt. 1993 s. 231 U og Rt. 1993 s. 766 U.<sup>115</sup> Tre av kjennelsene gjaldt arbeidstakere som hadde sagt opp arbeidsforholdet, men som hevdet å ha blitt presset til å si opp av arbeidsgiveren.<sup>116</sup> Arbeidstakerne anførte at det reelt sett forelå en ugyldig oppsigelse eller urettmessig avskjedigelse fra arbeidsgivers side.<sup>117</sup> De prosessuelle reglene i arbeidsmiljøloven av 1977 fikk kun anvendelse hvis arbeidstakeren var blitt oppsagt eller avskjediget av arbeidsgiveren, og hovedspørsmålet i sakene var om arbeidsmiljøloven av 1977 sine prosessregler likevel etter omstendighetene kunne få anvendelse hvor arbeidstaker

---

<sup>113</sup> Rt. 1995 s. 555 A på s. 560.

<sup>114</sup> Rt. 1995 s. 555 A på s. 559.

<sup>115</sup> Rt. 1995 s. 555 A på s. 559.

<sup>116</sup> Rt. 1989 s. 1266 (433-89) U på s. 1267, Rt. 1991 s. 1203 U på s. 1203 og Rt. 1993 s. 766 U på s. 768.

<sup>117</sup> Rt. 1989 s. 1266 (433-89) U på s. 1267, Rt. 1991 s. 1203 U på s. 1203 og Rt. 1993 s. 766 U på s. 768.

hadde sagt opp stillingen sin.<sup>118</sup> Hovedspørsmålet Høyesteretts kjæremålsutvalg så på i kjennelsene var dermed det samme som Høyesterett tok stilling til i Rt. 1995 s. 555 A.

Vedrørende arbeidstakers oppsigelse, uttalte kjæremålsutvalget i kjennelse av 18. juni 1993 at «etter omstendighetene vil nok et press fra arbeidsgiveren kunne være av en slik karakter, at det reelt sett foreligger en oppsigelse av arbeidstakeren fra arbeidsgiverens side».<sup>119</sup> Hvilken form for press som må foreligge for at arbeidstakerens oppsigelse kan anses som en oppsigelse fra arbeidsgivers side, utdyper ikke kjæremålsutvalget. Det som kan utledes av kjennelsen er at arbeidstakers egenoppsigelse etter omstendighetene kan settes til side på grunn av press fra arbeidsgivers side, uten å anvende avtalelovens ugyldighetsregler. Kjennelsen gir dermed uttrykk for samme rettsregel som senere kom til uttrykk i Høyesteretts avgjørelse Rt. 1995 s. 555 A.

I kjennelse av 16. november 1989 uttrykte Høyesteretts kjæremålsutvalg at det måtte bero på en konkret vurdering om en arbeidstakers oppsigelse som var fremkommet under press fra arbeidsgiveren kunne likestilles med en avskjedigelse eller oppsigelse fra arbeidsgivers side.<sup>120</sup> Høyesteretts kjæremålsutvalg sluttet seg i en senere kjennelse til den rettsoppfatning som kom til uttrykk på side 1269 i Rt. 1989 s. 1266 (433-89) U.<sup>121</sup> Uttalelsen kan tolkes slik at det må foretas en konkret vurdering av hvem som har avsluttet arbeidsforholdet basert på sakens faktum og de bevis som foreligger, og at press fra arbeidsgiverens side til å si opp stillingen ikke nødvendigvis er tilstrekkelig til å anse det å foreligge en oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgivers side.

Da Rt. 1995 s. 555 A, Rt. 1993 s. 766 U, Rt. 1989 s. 1266 (433-89) U og Rt. 1991 s. 1203 U kun gjaldt spørsmålet om prosessreglene etter omstendighetene kan få anvendelse på arbeidstakers oppsigelse, så vil det i det følgende ses på andre rettskilder som kan bidra til avklaring av om en arbeidstaker kan gjøre gjeldende materielle krav etter arbeidsmiljøloven på bakgrunn av at arbeidstakeren i realiteten hadde blitt oppsagt eller avskjediget. Videre kan de øvrige rettskildene bidra til avklaring om hvordan vurderingen av om en egenoppsigelse må anses som en oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgivers side skal foretas, og hvorvidt en

---

<sup>118</sup> Rt. 1989 s. 1266 (433-89) U på s. 1269, Rt. 1991 s. 1203 U på s. 1203–1204 og Rt. 1993 s. 766 U på s. 768.

<sup>119</sup> Rt. 1993 s. 766 U på s. 768.

<sup>120</sup> Rt. 1989 s. 1266 (433-89) U på s. 1268–1269. Forståelsen kan utledes fra arbeidstakerens anførsel på side 1268 i kjennelsen sammenholdt med rettens vurdering på side 1269.

<sup>121</sup> Rt. 1991 s. 1203 U på s. 1205.

arbeidstaker kan være ubundet av en ufrivillig egenoppsigelse på annet grunnlag enn avtalelovens ugyldighetsregler.

Spørsmålet om en skriftlig egenoppsigelse i realiteten må anses som en oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgivers side slik at arbeidstakeren kan gjøre gjeldende krav etter stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven kapittel 15, har vært behandlet av tingretten og lagmannsretten i flere saker.<sup>122</sup> Ved vurderingen av om arbeidstakeren reelt sett var blitt oppsagt eller avskjediget av arbeidsgiveren, har underinstansene tatt stilling til om arbeidstakerens oppsigelse fremkom under press fra arbeidsgiveren.<sup>123</sup> Underinstansene har i flere avgjørelser oppstilt som et krav at arbeidstakeren ble utsatt for et «utilbørlig press» da han sa opp sin stilling.<sup>124</sup> Dersom arbeidstakeren ble utsatt for et utilbørlig press fra arbeidsgiveren da han sa opp stillingen sin, så innebærer det at presset var urimelig og kritikkverdig. I likhet med Rt. 1995 s. 555 A, har underinstansene derimot ikke i alle avgjørelsene benyttet betegnelsen «utilbørlig press».<sup>125</sup> Et tilfelle hvor retten konkluderte med at en arbeidstaker som hadde sagt opp sin stilling i realiteten var blitt oppsagt, men hvor det ikke ble tatt direkte stilling til om arbeidstakerens oppsigelse var fremkommet under press, er Drammen byretts dom 9. september 1983.<sup>126</sup>

Det har i flere avgjørelser i underinstansene blitt foretatt en konkret vurdering av om arbeidstakeren sa opp sin stilling som følge av et utilbørlig press fra arbeidsgivers side, hvor ulike momenter har blitt vektlagt.<sup>127</sup> I TOSLO-2006-42859 ga retten, i likhet med Rt. 1995 s. 555 A, uttrykk for at en egenoppsigelse som er presset frem av arbeidsgiveren kan være bindende, dersom arbeidsgiveren ville hatt saklig grunn for oppsigelse.<sup>128</sup> Det kan forstås slik at det foreligger et utilbørlig press for å få arbeidstakeren til å si opp stillingen dersom arbeidsgiveren ikke ville hatt saklig grunnlag for å si opp arbeidstakeren. Videre har underinstansene blant annet vektlagt forhold ved arbeidstakeren og vedkommende sin stilling,

---

<sup>122</sup> Se eksempelvis LB-2020-47049, TOSLO-2017-46686, TOSLO-2006-42859, NAD-1988-493 (Agder lagmannsrett) og NAD-1981-718 (Drammen byrett).

<sup>123</sup> Se eksempelvis LB-2020-47049 punkt 3 «Erstatning og oppreisning – krav rettet mot [virksomhet] AS», TOSLO-2017-46686 «Rettens vurdering» og TOSLO-2006-42859 punkt III «Rettens bemerkninger».

<sup>124</sup> Se eksempelvis LB-2020-47049 punkt 3 «Erstatning og oppreisning – krav rettet mot [virksomhet] AS», TOSLO-2006-42859 punkt III «Rettens bemerkninger» og NAD-1988-493 (Agder lagmannsrett).

<sup>125</sup> Se TOSLO-2017-46686 «Rettens vurdering».

<sup>126</sup> NAD-1981-718 (Drammen byrett) «Retten bemerket bl.a.».

<sup>127</sup> Se eksempelvis TOSLO-2017-46686 «Rettens vurdering», TOSLO-2006-42859 punkt III «Rettens bemerkninger» og LB-1999-2231 «Lagmannsrettens bemerkninger».

<sup>128</sup> TOSLO-2006-42859 punkt III «Rettens bemerkninger».

betenknings tiden arbeidstakeren fikk og muligheten til å rådføre seg.<sup>129</sup> Selv om mange av de samme momentene ble vektlagt både i Rt. 1995 s. 555 A og i underrettspraksis, så fremkom det ikke tydelig av Rt. 1995 s. 555 A at vurderingsmomentene inngikk i en konkret vurdering av om arbeidstakeren hadde blitt presset til å si opp stillingen. Underrettspraksis har derfor bidratt til avklaring av hvilke momenter som kan tilsi at arbeidstakeren ble utsatt for et utilbørlig press.

I likhet med i Rt. 1995 s. 555 A og Rt. 993 s. 766 U, tar underinstansene i flertallet av sine avgjørelser ikke direkte stilling til om egenoppsigelsen kan settes til side.<sup>130</sup> Da den aktuelle arbeidstakeren i avgjørelsene hadde sagt opp arbeidsforholdet, så innebærer det at han i utgangspunktet er bundet av egenoppsigelsen, slik at det må foreligge et grunnlag for å anse hen ubundet av egenoppsigelsen. I NAD-1981-718 kom retten til at et brev arbeidstakeren mottok fra styret i borettslaget han var ansatt hvor han ble bedt om å si opp innen en oppsatt frist, i realiteten var en oppsigelse.<sup>131</sup> Retten uttalte at arbeidstakeren allerede var oppsagt ved brevet fra styret,<sup>132</sup> noe som kan forstås slik at retten ikke anså det nødvendig å sette arbeidstakerens oppsigelse til side hvor arbeidstakeren hadde fått meddelt oppsigelse forut for at han leverte sin egen oppsigelse.

Borgarting lagmannsretts dom 19. juni 2000 er én av avgjørelse hvor retten tok klare stilling til om en egenoppsigelse kunne settes til side på annet grunnlag enn etter avtalelovens ugyldighetsregler.<sup>133</sup> Retten uttalte at det «[...] kan [...] tenkes tilfeller hvor man må se bort fra (...)» en arbeidstakers skriftlige oppsigelse på grunnlag av oppsigelsens tilblivelsesmåte eller innhold.<sup>134</sup> Lagmannsretten kom til at arbeidstakers oppsigelse ikke kunne tilsidesettes som følge av dens tilblivelse eller innhold, da arbeidsgivere under drøftelsesmøtet ikke hadde utøvet «(...) et urettmessig press eller tilbakeholdt opplysninger som burde ha vært gitt».<sup>135</sup> Lagmannsretten foretok da ikke en vurdering av om egenoppsigelsen i realiteten var en oppsigelse fra arbeidsgiver. Deretter vurderte retten tilsidesettelse etter avtalerettslige regler, henholdsvis med grunnlag i avtaleloven §§ 33 og 36.<sup>136</sup> Det som kan utledes av dommen er at

---

<sup>129</sup> Se eksempelvis TOSLO-2017-46686 «Retten vurdering» med videre henvisninger til juridisk teori og TOSLO-2006-42859 punkt III «Retten bemerkninger».

<sup>130</sup> Se eksempelvis LB-2020-47049, TOSLO-2017-46686 og TOSLO-2006-42859.

<sup>131</sup> NAD-1981-718 (Drammen byrett) «Retten bemerket bl.a.».

<sup>132</sup> NAD-1981-718 (Drammen byrett) «Retten bemerket bl.a.».

<sup>133</sup> LB-1999-2231.

<sup>134</sup> LB-1999-2231 «Lagmannsrettens bemerkninger».

<sup>135</sup> LB-1999-2231 «Lagmannsrettens bemerkninger».

<sup>136</sup> LB-1999-2231 «Lagmannsrettens bemerkninger».

lagmannsretten anser oppsigelsens tilblivelsesmåte og innhold som et ikke-avtalerettslig grunnlag for tilsidesettelse av skriftlige egenoppsigelser ved siden av avtalelovens ugyldighetsregler, hvor urettmessig press eller tilbakeholdelse av opplysninger kan danne grunnlag for tilsidesettelse. Videre kan det utledes av dommen at det ikke var aktuelt å vurdere om arbeidstakeren var blitt de facto oppsagt når egenoppsigelsen ikke kunne settes til side.

I vurderingen av om egenoppsigelsen fremkom under press fra arbeidsgiveren har det, i likhet med Rt. 1995 s. 555 A, i flere avgjørelser blitt vektlagt om arbeidstakeren hadde et reelt valg om hvorvidt arbeidsforholdet skulle opphøre.<sup>137</sup> Dersom arbeidstakeren ikke hadde et reelt valg, kan situasjonen forstås slik at arbeidsgiveren allerede hadde truffet en beslutning om at arbeidsforholdet uansett skulle opphøre. Det ble klart uttrykt i LB-2020-47049 at et krav for å kunne anse arbeidstakers oppsigelse som en oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgivers side, såkalt reklassifisering, var at arbeidsgiveren ønsket at arbeidsforholdet skulle opphøre.<sup>138</sup> Underrettspraksis underbygger dermed den rettsoppfatning som kom til uttrykk i Høyesteretts og Høyesteretts kjæremålsutvalgs avgjørelser om at et krav for å anse arbeidstakers oppsigelse som en oppsigelse fra arbeidsgivers side, er at arbeidsgiver har truffet en beslutning om at arbeidsforholdet i alle tilfelle skulle opphøre. Hvorvidt arbeidsgiveren har truffet en beslutning om at arbeidsforholdet i alle tilfelle skal opphøre, må vurderes ut fra sakens faktum og bevis. Vurderingen av om arbeidsgiver har tatt en beslutning om at arbeidsforholdet skal opphøre, forstås som den konkrete vurderingen av om arbeidsgiver de facto har oppsagt arbeidstakeren.

Einar Mo gir støtte til den rettsoppfatning som kommer til uttrykk i Høyesteretts- og underinstansenes praksis, da han skriver at avgjørende for at arbeidstakers oppsigelse kan anses som en oppsigelse fra arbeidsgivers side, er at arbeidstakeren ble utsatt for et utilbørlig press til å si opp stillingen.<sup>139</sup> Likeledes uttaler Tonje Forså Aas at avgjørende for hvorvidt arbeidstakerens oppsigelse kan bedømmes som en oppsigelse fra arbeidsgiveren i en situasjon hvor arbeidstakeren har blitt stilt overfor et ultimatum om å si opp stillingen eller bli sagt opp, er om arbeidstakeren ble presset av arbeidsgiveren til å si opp stillingen.<sup>140</sup>

---

<sup>137</sup> TOSLO-2017-46686 «Rettens vurdering» og TOSLO-2006-42859 punkt III «Rettens bemerkninger».

<sup>138</sup> LB-2020-47049 punkt 3 «Erstatning og oppreisning – krav rettet mot [virksomhet] AS».

<sup>139</sup> Mo (1999) s. 149–150.

<sup>140</sup> Aas (2010) s. 83.

Praksis fra underinstansene og juridisk teori underbygger den rettsregel som kan utledes fra Rt. 1995 s. 555 A og Rt. 1993 s. 766 U om at en arbeidstaker etter en konkret vurdering kan anses ubundet av en egenoppsigelse dersom hen ble utsatt for et utilbørlig press av arbeidsgiveren da hen sa opp stillingen.<sup>141</sup> Det kan utledes fra Rt. 1995 s. 555 A at rettsregelen gjør seg gjeldende hvor arbeidstakeren har anført at hen i realiteten var oppsagt, og at de prosessuelle reglene i arbeidsmiljøloven derfor får anvendelse. Da spørsmålet i de aktuelle underrettsavgjørelsene var om en arbeidstaker kunne gjøre gjeldende materielle krav etter arbeidsmiljøloven,<sup>142</sup> innebærer det at rettsregelen gjør seg gjeldende i slike tilfeller. Rettskildene tilsier dermed samlet at et utilbørlig press kan danne grunnlag for å sette til side en egenoppsigelse uten å anvende avtalelovens ugyldighetsregler, og at dette utgjør første ledd i vurderingen av om arbeidstakers oppsigelse kan anses som en oppsigelse fra arbeidsgivers side.

Videre kan det samlet utledes fra rettskildene at neste ledd i vurderingen av om arbeidstakerens oppsigelse kan anses som en oppsigelse fra arbeidsgivers side, er at arbeidsgiveren har truffet en beslutning om at arbeidsforholdet i alle tilfelle skal opphøre.<sup>143</sup> Vurderingen av om en arbeidstakers oppsigelse i realiteten var en de facto oppsigelse, er dermed både en rettslig og en faktisk vurdering.

### **3.2.2 En ulovfestet avtalerettslig ugyldighetsregel om utilbørlig press**

Da det i avhandlingen punkt 3.2.1 ble konkludert med at det er utviklet en rettsregel i rettspraksis om at en arbeidstaker kan anses ubundet av en egenoppsigelse dersom arbeidstakeren ble utsatt for et utilbørlig press av arbeidsgiveren da hen sa opp stillingen, er det relevant å vurdere om denne rettsregelen er en ulovfestet avtalerettslig ugyldighetsregel. Slik sett i avhandlingen punkt 3.1.2 kan en arbeidstaker påberope de lovfestede ugyldighetsreglene i avtaleloven §§ 29, 33 og 36 som grunnlag for at en egenoppsigelse ikke er bindende som følge av utilbørlig press. Det må dermed være etablert et alternativt rettsgrunnlag for at avtalelovens regler ikke må anvendes.

---

<sup>141</sup> Se eksempelvis TOSLO-2017-46686 «Rettens vurdering», TOSLO-2006-42859 punkt III «Rettens bemerkninger» og LB-1999-2231 «Lagmannsrettens bemerkninger». Se også Mo (1999) s. 149–150.

<sup>142</sup> Se eksempelvis TOSLO-2017-46686 «Rettens vurdering», TOSLO-2006-42859 punkt III «Rettens bemerkninger» og LB-1999-2231 «Lagmannsrettens bemerkninger».

<sup>143</sup> Se Rt. 1995 s. 555 A på s. 560. Se også TOSLO-2017-46686 «Rettens vurdering», TOSLO-2006-42859 punkt III «Rettens bemerkninger» og LB-2020-47049 punkt 3 «Erstatning og oppreisning – krav rettet mot [virksomhet] AS».

Avtaleretten er kun delvis lovfestet, og utviklingen av rettsreglene innen avtaleretten har dermed i stor grad blitt overlatt til domstolene.<sup>144</sup> Høyesterett skal hovedsakelig benytte sin rettsutviklende og rettsskapende funksjon hvor Stortinget har lagt oppgaven med å utvikle retten til domstolene.<sup>145</sup> Høyesterett kan dermed utvikle og skape rett på avtalerettens område, hvor avtaleloven åpner opp for supplerende regler. Ugyldighetsreglene i avtalelovens kapittel 3 er ikke uttømmende, og en avtale kan være ugyldig etter andre ugyldighetsregler enn de som fremkommer av avtaleloven.<sup>146</sup> Det kan dermed være lovfestede og ulovfestede ugyldighetsregler som supplerer avtalelovens ugyldighetsregler. Tilblivelsesmanglene er eksempler på ugyldighetsregler som til dels reguleres av ulovfestet rett.<sup>147</sup> Press av ulikt slag kan utgjøre en tilblivelsesmangel.<sup>148</sup>

Dersom en løftegiver ikke er bundet av sitt løfte, er løftet i utgangspunktet ugyldig.<sup>149</sup> Ikke-bindende og ugyldig er i stor grad to begrep for det samme.<sup>150</sup> Vurderingen av om arbeidstaker er ubundet av sin oppsigelse, er dermed en ugyldighetsvurdering, selv om retten i avgjørelsene som ble gjennomgått i punkt 3.2.1 i avhandlingen ikke har omtalt det som en ugyldighetsvurdering. Utilbørlig press fra arbeidsgiverens side da arbeidstakeren sa opp stillingen utgjør en tilblivelsesmangel ved egenoppsigelsen. Rettsregelen som er utviklet i rettspraksis om at en egenoppsigelse kan være ikke-bindende dersom arbeidstakeren ble utsatt for et utilbørlig press av arbeidsgiveren da hen sa opp stillingen, må dermed anses som en ulovfestet avtalerettslig ugyldighetsregel. I det følgende vil det tas stilling til om det er samme terskel for å anse en arbeidstaker ubundet av en egenoppsigelse etter avtalelovens ugyldighetsregler og den ulovfestede ugyldighetsregelen om utilbørlig press, da det vil ha betydning for om reglene har lik rekkevidde.

Både ved vurderingen av om en arbeidstakers oppsigelse er ugyldig og må settes til side etter avtaleloven §§ 29, 33 eller 36, og ved vurderingen etter den ulovfestede avtalerettslige ugyldighetsregelen, oppstiller retten som vurderingstema om arbeidstakeren har blitt utsatt for et utilbørlig press av arbeidsgiver. Videre har domstolen vektlagt mange av de samme vurderingsmomentene i vurderingen av om en egenoppsigelse er fremkommet under

---

<sup>144</sup> Giertsen (2021) s. 14.

<sup>145</sup> Ot.prp. nr. 51 (2004–2005) s. 302–303.

<sup>146</sup> Ot.prp. nr. 63 (1917) s. 65.

<sup>147</sup> Giertsen (2021) s. 206.

<sup>148</sup> Giertsen (2021) s. 189.

<sup>149</sup> Giertsen (2021) s. 190.

<sup>150</sup> Giertsen (2021) s. 190.

utilbørlig press fra arbeidsgiveren, både i avgjørelsene hvor avtalelovens ugyldighetsregler er anvendt og hvor den ulovfestede avtalerettslige ugyldighetsregelen er anvendt. At mange av vurderingsmomentene like, har også blitt påpekt av Tonje Forså Aas.<sup>151</sup> Hvorvidt arbeidsgiveren hadde saklig grunn til å ta initiativ til at arbeidstakeren vurderte sin stilling har blitt vektlagt i begge tilfellene. Videre har det hatt betydning om arbeidstakeren ble gitt tid til å områ seg, og søke rådgivning slik at hen kunne ta et gjennomtenkt valg. Arbeidstakerens stilling og virksomhetens art har også blitt vektlagt i flere av avgjørelsene, både etter avtalelovens ugyldighetsregler og etter den ulovfestede avtalerettslige ugyldighetsregelen.<sup>152</sup>

Da vurderingstemaet og vurderingsmomentene som er anvendt i stor grad er sammenfallende både i avgjørelsene hvor avtalelovens ugyldighetsregler anvendt og hvor den ulovfestede avtalerettslige regelen er anvendt, tilsier det at retten har lagt samme innhold i kravet om «utilbørlig press».<sup>153</sup> Avgjørelsene viser at det ikke har vært lettere for en arbeidstaker å få tilsidesatt egenoppsigelsen med grunnlag i utilbørlig press hvor retten har anvendt den ulovfestede avtalerettslige ugyldighetsregelen sammenlignet med hvor retten har anvendt avtalelovens ugyldighetsregler.<sup>154</sup> Retten har dermed oppstilt en lik terskel for å sette til side en egenoppsigelse både hvor avtalelovens ugyldighetsregler har blitt anvendt som rettslig grunnlag og hvor avtalelovens ugyldighetsregler ikke har blitt anvendt. Det innebærer at den ulovfestede avtalerettslige ugyldighetsregelen om utilbørlig press har lik rekkevidde som avtalelovens ugyldighetsregler.

Da vurderingen underinstansene har foretatt av om arbeidstakers oppsigelse er ugyldig både etter avtaleloven §§ 29, 33 eller 36, slik sett i punkt 3.1.2, har vært svært lik, så tilsier det at utilbørlig press er en ugyldighetsgrunn kan få anvendelse uavhengig av hvilke av de tre ugyldighetsreglene som anvendes. Det tilsier at det for egenoppsigelsers vedkommende er utviklet en overordnet ugyldighetsgrunn som får anvendelse for typetilfellet. Da utilbørlig press må sies å utgjøre en overordnet ugyldighetsgrunn, og avtaleretten er et område hvor det er åpnet opp for utvikling av ulovfestede regler, så tilsier det at domstolen ikke har gått utenfor sin kompetanse ved å anvende utilbørlig press som en ulovfestet ugyldighetsregel.

---

<sup>151</sup> Aas (2010) s. 81.

<sup>152</sup> Se punkt 3.1.2 og 3.3.1 i avhandlingen med redegjørelse av rettspraksis.

<sup>153</sup> Se punkt 3.1.2 og 3.3.1 i avhandlingen med redegjørelse av rettspraksis.

<sup>154</sup> Se punkt 3.1.2 og 3.3.1 i avhandlingen med redegjørelse av rettspraksis.



Ved å levere egenoppsigelse kan arbeidstakeren, i motsetning til ved oppsigelse fra arbeidsgivers side, ikke senere angripe egenoppsigelsen ved å påberope seg stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven. Arbeidstakeren frasier seg dermed rettigheter etter arbeidsmiljøloven ved å si opp stillingen. Dersom arbeidsgiveren presser arbeidstakeren til å si opp og det ikke ville vært saklig grunnlag for oppsigelse, så kan det anses som en omgåelse av stillingsvernsreglene som ikke burde anerkjennes.<sup>155</sup> Videre tilsier hensynet til vern av arbeidstakeren som den svake part i arbeidsforholdet at en egenoppsigelse arbeidstakeren leverte på bakgrunn av press fra arbeidsgiveren ikke burde være bindende for arbeidstakeren. De særlige hensyn som gjør seg gjeldende ved opphør av arbeidsforhold gjør at det er gode grunner for en ulovfestet avtalerettslig regel om ugyldighet ved utilbørlig press.

Det kan dermed anses å ha blitt utviklet en ulovfestet avtalerettslig ugyldighetsregel om utilbørlig press, som utgjør et alternativt rettsgrunnlag til avtalelovens ugyldighetsregler. Den ulovfestede avtalerettslige regelen om ugyldighet ved utilbørlig press gjelder i utgangspunktet kun overfor egenoppsigelser som var ufrivillig fra arbeidstakerens side, da det er i slike tilfeller reglen er anvendt på ulovfestet grunnlag.

### **3.2.3 Reklassifisering som prinsipp for egenoppsigelser**

I Borgarting lagmannsretts dom inntatt i LB-2020-47049, tok retten kort stilling til om arbeidstakers oppsigelse kunne anses som en oppsigelse fra arbeidsgivers side med grunnlag i reklassifisering.<sup>156</sup> Videre kan flertallets votum i Borgarting lagmannsretts dom inntatt i LB-2020-135519 muligens tolkes slik at flertallet anvendte reklassifisering som et rettslig prinsipp for å sette til side og anse en sluttavtale som en avskjed fra arbeidsgivers side. Aas hevder at avtalelovens ugyldighetsregler, re integra-regelen og «”realitets”grunnlag etter reklassifiseringssynspunkter» er tre selvstendige grunnlag for å anse en arbeidstaker ubundet av sin oppsigelse.<sup>157</sup> Aas hevder at egenoppsigelsen ikke må kjennes ugyldig eller tilbakekalles for at en arbeidstaker skal anses ubundet etter «realitetsgrunnlaget».<sup>158</sup> Det er dermed relevant å ta stilling til om reklassifisering utgjør et selvstendig rettsgrunnlag i form av et rettslig prinsipp.

---

<sup>155</sup> Se Mo (1999) s. 149.

<sup>156</sup> LB-2020-47049 punkt 3 «Erstatning og oppreisning – krav rettet mot [virksomhet] AS».

<sup>157</sup> Aas (2010) s. 108–109.

<sup>158</sup> Aas (2010) s. 81.

Rettslige prinsipp er rettslige retningslinjer danner grunnlag for å trekke slutninger.<sup>159</sup> Det er derfor ikke tvilsomt at rettslige prinsipper utgjør relevante rettskilder. Skoghøy argumenterer for at hvorvidt et konkret rettsprinsipp kan anses som en primær eller en sekundær rettskilde avhenger av hvordan rettsprinsippet kommer til uttrykk.<sup>160</sup> En primære rettskilder defineres av Skoghøy som «[...] argumentkilder som i seg selv kan danne rettsregler, og som således er av umiddelbar relevans ved rettsanvendelsen».<sup>161</sup> Sekundære rettskilder er derimot «[...] kilder som har et opphav som ikke i seg selv er rettsnormerende, men som er avledet av og bygger på primære rettskilder».<sup>162</sup> Sekundære rettskilder kan dermed, i motsetning til primære rettskilder, ikke i seg selv danne rettsregler. Dersom reklassifisering utgjør et rettslig prinsipp med rang som primær rettskilde, så kan reklassifisering påberopes som selvstendig rettsgrunnlag for å oppnå ønsket rettslig resultat.

Slik det ble konkludert i punkt 3.2.1 så består vurderingen av om arbeidstakeres oppsigelse er en de facto oppsigelse fra arbeidsgiver side av en vurdering i to ledd. Første ledd i vurderingen, slik sett i redegjørelsen som er foretatt i punkt 3.2.1, er om arbeidstakerens oppsigelse er ugyldig etter den ulovfestede avtalerettslige regelen om utilbørlig press. Første ledd i vurderingen forutsetter dermed anvendelse av en avtalerettslig rettsregel. Andre ledd i vurderingen er om arbeidsgiveren hadde truffet en beslutning om at arbeidsforholdet i alle tilfelle skulle opphøre. Da det må foretas både en faktisk og en rettslig vurdering, så kan ikke reklassifisering være et rettslig prinsipp som kan anføres for å oppnå resultatet om at arbeidstakerens oppsigelse anses som en oppsigelse fra arbeidsgiver. Resultatet etter vurderingen av om arbeidstakers oppsigelse i realiteten er en oppsigelse fra arbeidsgivers side, kan bli at egenoppsigelsen reklassifiseres til en oppsigelse fra arbeidsgivers side, med de materiellrettslige følgene det har. Det er dermed mest treffende å omtale reklassifisering som navnet på resultatet etter den rettslige og faktiske vurderingen som må foretas, dersom Aas sin definisjon av begrepet legges til grunn. Reklassifisering er dermed ikke et selvstendig rettsgrunnlag i form av et rettslig prinsipp, men et resultat etter rettsanvendelsen og bevisbedømmelsen.

---

<sup>159</sup> I denne retning Skoghøy (2018) s. 217.

<sup>160</sup> Skoghøy (2018) s. 219–221.

<sup>161</sup> Skoghøy (2018) s. 36.

<sup>162</sup> Skoghøy (2018) s. 36.

Reklassifisering er ikke et nytt fenomen, selv om begrepet først har blitt omtalt av lagmannsretten i henholdsvis LB-2020-47049 og LB-2020-135519 dette år, og i Aas sin artikkel for omtrentlig 10 år siden. Slik sett i avhandlingen punkt 3.2.1, er det avgjørelser flere tiår tilbake hvor domstolen har tatt stilling til om arbeidstakers oppsigelse måtte anses som en oppsigelse fra arbeidsgivers side. Reklassifisering er derfor en betegnelse som er oppstått i juridisk teori og underrettspraksis for gjeldende rett.

Påberopes reklassifisering av en egenoppsigelse for domstolene, slik tilfellet var i LB-2020-47049, må det dermed anses som en anførsel om at egenoppsigelsen er ugyldig etter den ulovfestede avtalerettslige regelen om utilbørlig press, og at arbeidsgiver hadde fattet en beslutning om at arbeidsforholdet i alle tilfelle skulle avsluttes, med det resultat at egenoppsigelsen må anses om en oppsigelse fra arbeidsgivers side.

### **3.2.4 Konklusjon**

Reklassifisering er ikke et selvstendig rettsgrunnlag for å sette til side og anse en egenoppsigelse til en oppsigelse fra arbeidsgivers side. En egenoppsigelse kan dermed ikke angripes direkte ved å anføre reklassifisering. Indirekte kan en egenoppsigelse likevel angripes ved reklassifisering, ved at det anføres at egenoppsigelsen må kjennes ugyldig og at forholdet må bedømmes som at arbeidsgiveren har sagt opp arbeidstakeren, og at resultatet da må bli at arbeidstakerens oppsigelse reklassifiseres til en oppsigelse fra arbeidsgivers side.

Reklassifisering er ikke direkte et alternativt rettsgrunnlag til avtalelovens ugyldighetsregler for tilsidesettelse av egenoppsigelser, da reklassifisering kun er navnet på sluttresultatet. Redegjørelsen i punkt 3.2.2 har vist at en arbeidstakers oppsigelse kan settes til side og anses ugyldig etter en ulovfestet avtalerettslig ugyldighetsregel om utilbørlig press. Deretter kan arbeidstakers oppsigelse reklassifiseres til en oppsigelse fra arbeidsgivers side, dersom sakens faktum og bevis bedømmes slik at det foreligger en de facto oppsigelse fra arbeidsgiveren side. Egenoppsigelsen kan dermed anses ugyldig etter en ulovfestet avtalerettslig ugyldighetsregel om utilbørlig press fremfor en av avtalelovens ugyldighetsregler, noe som innebærer at det har blitt etablert en alternativ avtalerettslig ugyldighetsregel.

### 3.3 Adgangen til å angripe en sluttavtale ved reklassifisering

#### 3.3.1 En ikke-bindende sluttavtale

Det ble i punkt 3.2.2 i avhandlingen konkludert med at det er etablert en ulovfestet avtalerettslig ugyldighetsregel om utilbørlig press som kan anvendes som alternativt rettsgrunnlag til avtalelovens ugyldighetsregler for tilsidesettelse av egenoppsigelser. I det følgende vil det tas stilling til om den ulovfestede avtalerettslige ugyldighetsregelen får anvendelse overfor sluttavtaler. Videre må det avklares om den ulovfestede avtalerettslige ugyldighetsregelen i så fall må anvendes på tilsvarende vis for sluttavtaler som for egenoppsigelser.

I Rt. 1995 s. 555 A ble en arbeidstakers oppsigelse satt til side som følge av at den var inngått under press fra arbeidsgiverens side. I underrettspraksis og juridisk teori har kravet om press for tilsidesettelse blitt videreutviklet til et krav om utilbørlig press.<sup>163</sup> Dersom en arbeidstaker anfører å ha blitt de facto oppsagt, og derved ønsker å være ubundet av sin egenoppsigelse, så er gjeldende rett dermed at arbeidstaker kan påberope at egenoppsigelsen må settes til side som følge av at den ble til under et utilbørlig press fra arbeidsgiver, uten å anvende avtalelovens ugyldighetsregler.

Slik konkludert i punkt 3.1.2, kan både sluttavtaler og egenoppsigelser kjønes ugyldig etter avtalelovens ugyldighetsregler som følge av utilbørlig press. En sluttavtale kan derved, i likhet med en egenoppsigelse, bli kjent ugyldig etter avtaleloven med utilbørlig press som ugyldighetsgrunn.

Arbeidsmiljølovens formål om å beskytte arbeidstaker, som ble vektlagt av Høyesterett i Rt. 1995 s. 555 A, tilsier at en arbeidstaker hverken burde være bundet av en egenoppsigelse eller en sluttavtale som hen har undertegnet som følge av utilbørlig press fra arbeidsgiveren. En sluttavtale som arbeidstaker ble presset til å inngå kan, på lik linje som en egenoppsigelse, undergrave stillingsvernet arbeidstakeren har etter arbeidsmiljøloven. Hensynet til god sammenheng i regelverket tilsier dermed at en egenoppsigelse eller sluttavtale som er fremkommet under utilbørlig press fra arbeidsgiverens side, ikke er bindende.<sup>164</sup> Videre kan det innebære en fravikelse av arbeidsmiljølovens regler til arbeidstakers ugunst dersom

---

<sup>163</sup> Se redegjørelsen i avhandlingen punkt 3.2.1.

<sup>164</sup> Se Rt. 1995 s. 555 A på s. 559.

arbeidsgiveren utøver et utilbørlig press for å få arbeidstakeren til å si opp eller inngå en sluttavtale, noe som er i strid med arbeidsmiljøloven § 1-9.<sup>165</sup> De sammenfallende hensyn som begrunner at en arbeidstaker må anses ubundet av så vel en egenoppsigelse som en sluttavtale, gjør at den ulovfestede ugyldighetsregelen om utilbørlig press som har utviklet seg for egenoppsigelsers vedkommende, bør få anvendelse på sluttavtaler.

Situasjonen ved inngåelsen av en sluttavtale kan i ulik grad minne om situasjonen hvor en arbeidstaker sier opp stillingen sin som følge av et utilbørlig press. Sluttavtaler er mangfoldige, og situasjonen hvor avtalen inngås kan være ulik. Blir en arbeidstaker innkalt til et møte med arbeidsgiveren hvor hen får fremlagt en sluttavtale som arbeidsgiveren har skrevet, og sluttavtalen blir fremlagt uten forvarsel, samt at sluttavtalen ikke er gjenstand for forhandling og arbeidstakeren ikke blir gitt tid og mulighet til å søke råd, er situasjonen svært lik tilfellene hvor retten har kommet til at en egenoppsigelse fremkom under utilbørlig press. Er derimot sluttavtalen et resultat av forhandlinger mellom arbeidstaker og arbeidsgiver hvor begge parter har gitt og tatt, så skiller situasjonen rundt opphøret av arbeidsforholdet seg mye fra tilfellene hvor retten har kommet til at en egenoppsigelse fremkom under press.

Forskjellen på hvordan en sluttavtale kan ha blitt til, gjør at den ulovfestede avtalerettslige ugyldighetsregelen om utilbørlig press ikke er like anvendelig i alle tilfeller. Det må først og fremst gis betydning ved den konkrete ugyldighetsvurderingen, og ikke for hvorvidt regelen gjelder overfor sluttavtaler. Arbeidstakere som har inngått en sluttavtale burde ikke stilles dårligere enn arbeidstakere som har sagt opp stillingen under tilsvarende omstendigheter. Likheten som kan foreligge mellom situasjonen hvor en arbeidstaker sier opp sin stilling og hvor arbeidstakeren inngår en egenoppsigelse med arbeidsgiveren, tilsier at den ulovfestede avtalerettslige ugyldighetsregelen om utilbørlig press får anvendelse overfor sluttavtaler.

Jan Tormod Dege uttaler at en fratredelsesavtale som er inngått under press og som nærmest har karakter av tvang, kan ses bort ifra og anses som en oppsigelse fra arbeidsgivers side, som et alternativ til tilsidesettelse etter avtalelovens ugyldighetsregler.<sup>166</sup> Som grunnlag for å trekke denne slutningen, viser Dege til Rt. 1995 s. 555 A.<sup>167</sup> Etter Deges oppfatning får dermed rettssetningen som kan utledes fra Rt. 1995 s. 555 A overføringsverdi til tilfeller hvor det er inngått en fratredelsesavtale. Videre kan Deges uttalelse tas til inntekt for at en

---

<sup>165</sup> Se Rt. 1995 s. 555 A på s. 559.

<sup>166</sup> Dege (2009a) s. 416.

<sup>167</sup> Dege (2009a) s. 416.

fratredelsesavtale kan settes til side med grunnlag i at den er inngått under utilbørlig press fra arbeidsgivers side uten å anvende avtalelovens ugyldighetsregler.

Den ulovfestede avtalerettslige ugyldighetsregelen om utilbørlig press som er utviklet for egenoppsigelser må dermed anses å få anvendelse overfor sluttavtaler. Hvis en arbeidstaker ønsker å være ubundet av en sluttavtale fordi arbeidstakeren hevder at sluttavtalen ble inngått ufrivillig, kan arbeidstakeren dermed påberope den ulovfestede avtalerettslige regelen om utilbørlig press. Den ulovfestede avtalerettslige ugyldighetsregelen utgjør dermed et alternativt grunnlag ved siden av avtalelovens ugyldighetsregler for å anse en arbeidstaker ubundet av en sluttavtale.

I den konkrete vurderingen av om en sluttavtale må settes til side på grunnlag av den ulovfestede avtalerettslige ugyldighetsregelen om utilbørlig press, vil de samme vurderingsmomentene som for egenoppsigelser måtte få anvendelse. Begrunnelsen for dette er at, som redegjort for ovenfor, vil situasjonen hvor en arbeidstaker signerer en egenoppsigelse og inngår en sluttavtale kunne være svært lik, og mange av de samme hensyn kan gjøre seg gjeldende. For en redegjørelse av vurderingsmomentene vises til avhandlingen punkt 3.2.1. Den ulovfestede ugyldighetsregelen om utilbørlig press må dermed anvendes på tilsvarende vis for sluttavtaler som for egenoppsigelser.

En forskjell på egenoppsigelser og sluttavtaler, er at sluttavtaler er gjensidige avtaler, mens egenoppsigelser er ensidige erklæringer. Den gjensidige bindingen som foreligger mellom arbeidstaker og arbeidsgiver når en sluttavtale er inngått kan innebære at terskelen for å kjenne arbeidstakerens partsutsagn ugyldig og sette hele sluttavtalen til side vil settes høyere i den konkrete vurderingen. Det kan dermed være vanskeligere for en arbeidstaker å nå frem med at en sluttavtale må settes til side som følge av at den er inngått under et utilbørlig press, enn hva som ville vært tilfelle hvis arbeidstakeren hadde levert egenoppsigelse, noe som kan få betydning for subsumsjonen.

En avtale forutsetter enighet mellom partene.<sup>168</sup> Det kan være utfordrende å bevise at arbeidstakeren ble utsatt for et utilbørlig press fra arbeidsgiverens side, da det vil innebære at det må bevises at det ikke var reell enighet mellom partene da sluttavtalen ble inngått.

---

<sup>168</sup> Se Giertsen (2021) s. 3.

Bevisreglene har naturligvis betydning for resultatet av ugyldighetsvurderingen, men det avgrenses mot en nærmere redegjørelse av bevisreglene.

### 3.3.2 Reklassifisering som prinsipp for sluttavtaler

I punkt 3.3.1 ble det konkludert med at den ulovfestede ugyldighetsregelen om utilbørlig press får anvendelse for sluttavtaler. Spørsmålet er om det likevel er rettslige holdepunkter for at en sluttavtale kan settes til side og anses som en oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgivers side på grunnlag av et prinsipp om reklassifisering. Behandlingen av spørsmålet aktualiseres av Borgarting lagmannsrett 12. februar 2021, som allerede er nevnt flere ganger i masteravhandlingen.<sup>169</sup>

I Borgarting lagmannsrett avgjørelse foretok retten en vurdering av om en sluttavtale kan reklassifiseres til en avskjed fra arbeidsgivers side.<sup>170</sup> LB-2020-135519 er den eneste rettsavgjørelsen hvor forholdet mellom reklassifisering og avtalerettslige regler, herunder ugyldighet, problematiseres uttrykkelig.<sup>171</sup> Saken gjaldt en arbeidstaker som etter forutgående uenigheter ble innkalt til et møte med arbeidsgiver, hvor arbeidstaker og arbeidsgiver signerte et dokument med navn «Termination of employment».<sup>172</sup> I lagmannsrettsdommen var flertallet på tre dommere og mindretallet på to dommere uenige om hvilken betydning avtalerettslige regler og prinsipper hadde for vurderingen av om arbeidstakeren var blitt avskjediget når hun objektivt sett hadde undertegnet en gjensidig sluttavtale.<sup>173</sup>

Lagmannsrettens flertall uttalte at en sluttavtale etter omstendighetene kan anses som en de facto oppsigelse fra arbeidsgivers side, ved at den reklassifiseres.<sup>174</sup> Flertallet i LB-2020-135519 hevdet at reklassifisering kunne foretas i ulike tilfeller, herunder hvis «[...] arbeidsgiver ikler det som i realiteten er en ensidig avskjed form som en sluttavtale hvor arbeidstaker er presset eller forledet [...]» til å signere uten å ha blitt godt nok informert om at det var frivillig.<sup>175</sup> Flertallet i LB-2020-1355119 var dermed av den oppfatning at det ikke var nødvendig at det forelå et utilbørlig press til å signere sluttavtalen for at reklassifisering skulle komme på tale. Mindretallet på sin side hevdet at en forutsetning for å kunne reklassifisere en

---

<sup>169</sup> LB-2020-135519.

<sup>170</sup> LB-2020-135519 «Lagmannsretten bemerker».

<sup>171</sup> LB-2020-135519 «Lagmannsretten bemerker». Se mindretallets votum.

<sup>172</sup> LB-2020-135519 «Sakens bakgrunn».

<sup>173</sup> LB-2020-135519 «Lagmannsretten bemerker».

<sup>174</sup> LB-2020-135519 «Lagmannsretten bemerker» med videre henvisninger til teori og rettspraksis.

<sup>175</sup> LB-2020-135519 «Lagmannsretten bemerker».

sluttavtale eller en egenoppsigelse til en oppsigelse eller avskjedigelse fra arbeidsgivers side, var at arbeidstakerens dispositive utsagn kunne kjennes ugyldig og sluttavtalen settes til side etter alminnelige avtalerettslige regler og prinsipper.<sup>176</sup> Utilbørlig press var etter mindretallets oppfatning én av ugyldighetsgrunnene som kunne medføre at en sluttavtale eller en arbeidstakers oppsigelse måtte settes til side.<sup>177</sup> Mindretallet var av den oppfatning at det ikke var rettslig grunnlag for «[...] å supplere avtaleretten med et arbeidsrettslig prinsipp om reklassifisering som selvstendig ugyldighetsgrunnlag».<sup>178</sup> Det kunne dermed etter mindretallets oppfatning ikke anses etablert «[...] et slikt supplerende og alternativt ugyldighetsgrunnlag i tilfeller der presset på arbeidstaker er så mildt at avtaleloven ikke får anvendelse».<sup>179</sup>

Rettsanvendelsen til flertallet i LB-2020-135519 kan tolkes slik at de anvender reklassifisering som et selvstendig rettsgrunnlag for å anse arbeidstakerens oppsigelse som en oppsigelse fra arbeidsgiverens side og derav arbeidstakeren ubundet av sluttavtalen. Lagmannsrettens flertalls rettsoppfatning avviker fra kravet om utilbørlig press som er oppstilt for å sette en sluttavtale til side etter den ulovfestede avtalerettslige regelen som er anvendt som ledd i vurderingen av om en egenoppsigelse kan anses som en oppsigelse fra arbeidsgivers side. Lagmannsrettens flertall går dermed lengre i å anse en sluttavtale som en oppsigelse fra arbeidsgivers side enn hva som gjelder for egenoppsigelser. Lagmannsrettens mindretalls rettsoppfatning kan anses i tråd med det som er gjeldende rett for egenoppsigelser, nærmere bestemt at det er avtalerettslige regler som utgjør grunnlaget for å anse en arbeidstaker ubundet av en egenoppsigelse, se avhandlingen punkt 3.2.4.

Det kan være gode grunner for et prinsipp om reklassifisering, hvor en sluttavtale kan likestilles med en oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgivers side på bakgrunn av en faktisk vurdering av om arbeidstakerens oppsigelse innebar en formalisering av arbeidsgivers oppsigelse eller avskjed. Hensynet til å verne arbeidstakeren som den svake part i avtaleforholdet, og arbeidsgiverens plikt til å ivareta arbeidstakers interesser og rettigheter, kan tilsi at det er holdepunkter for reklassifisering som rettslig grunnlag for å likestille en sluttavtale med en oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgivers side. Flertallets uttalelser i LB-

---

<sup>176</sup> LB-2020-135519 «Lagmannsretten bemerker».

<sup>177</sup> LB-2020-135519 «Lagmannsretten bemerker».

<sup>178</sup> LB-2020-135519 «Lagmannsretten bemerker».

<sup>179</sup> LB-2020-135519 «Lagmannsretten bemerker».



2020-135519 kan tolkes nettopp slik at de forannevnte hensyn ga støtte for at det kan anses etablert et prinsipp om reklassifisering.<sup>180</sup>

Dersom det skal anses etablert et særskilt grunnlag for å anse en arbeidstaker ubundet av en sluttavtale, må det rettslige grunnlaget ha klar rettslig forankring. Er det ikke grunnlag for å konstatere at reklassifisering er et selvstendig rettsgrunnlag for å anse en arbeidstaker ubundet av en sluttavtale, er det avtalerettslige regler som må anvendes. Det er ikke rettslige holdepunkter i autoritative rettskilder for at det er etablert et rettslig prinsipp om reklassifisering. Lagmannsrettsavgjørelser har lav rettskildemessig verdi.<sup>181</sup> Lagmannsrettens dom, LB-2020-135519, har dermed ikke særlig vekt som rettskilde. Det kan derfor ikke utledes fra LB-2020-135519 at det er etablert et prinsipp om reklassifisering av sluttavtaler. Reklassifisering utgjør derfor ikke et alternativt rettsgrunnlag til tilsidesettelse av sluttavtaler. En arbeidstaker kan dermed, i likhet med egenoppsigelser, ikke anses ubundet av en sluttavtale på annet grunnlag enn etter avtalerettslige ugyldighetsregler.

Selv om reklassifisering ikke er et prinsipp for sluttavtaler, kan reklassifisering fortsatt bli sluttresultatet etter en faktisk og rettslig vurdering av om opphøret av arbeidsforholdet må bedømmes som en oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgivers side. Det ble også påpekt av flertallet i LB-2020-135519 at reklassifisering «[...] langt på vei er et navn på resultatet [...]».<sup>182</sup> En sluttavtale kan reklassifiseres til en oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgivers side dersom arbeidstakeren anses ubundet av sluttavtalen etter avtalerettslige ugyldighetsregler, og arbeidsgiveren de facto har sagt opp eller avskjediget arbeidstakeren. Det ble uttrykt eksplisitt av mindretallet i LB-2020-135519 at det må foretas en slik vurdering i to ledd for at resultatet kan bli at sluttavtalen reklassifiseres til en oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgivers side.<sup>183</sup> Slik konkludert i punkt 3.3.1 kan den ulovfestede avtalerettslige ugyldighetsregelen anvendes overfor sluttavtaler, slik at avtalelovens ugyldighetsregler ikke må anvendes for å sette sluttavtalen til side. Et vilkår for å anse arbeidstakeren ubundet av sluttavtalen og sette den til side, er dermed at arbeidstakeren ble utsatt for et utilbørlig press fra arbeidsgiveren da sluttavtalen ble inngått.

---

<sup>180</sup> LB-2020-135519 «Lagmannsretten bemerker».

<sup>181</sup> Skoghøy (2018) s. 106.

<sup>182</sup> LB-2020-135519 «Lagmannsretten bemerker».

<sup>183</sup> LB-2020-135519 «Lagmannsretten bemerker».

Det følger videre av Rt. 1995 s. 555 A at en forutsetning for å bedømme avslutningen av arbeidsforholdet som en de facto oppsigelse, er at arbeidsgiveren må ha besluttet at arbeidsforholdet i alle tilfelle skal opphøre.<sup>184</sup> Presset til å si opp stillingen som arbeidsgiveren har utsatt arbeidstakeren for, kan gi uttrykk for beslutningen om at arbeidsforholdet i alle tilfelle skal avsluttes, noe som ble påpekt uttrykkelig av mindretallet i LB-2020-135519.<sup>185</sup> Den samme vurderingen av om arbeidsgiver har besluttet at arbeidsforholdet i alle tilfelle skal avslutte arbeidsforholdet må foretas for sluttavtaler, da det i motsatt tilfelle ikke foreligger en de facto oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgivers side. Både flertallet og mindretallet i LB-2020-135519 uttrykker at arbeidsgiveren må ha besluttet å si opp arbeidstakeren og meddelt dette overfor arbeidstakeren, for at sluttavtalen kan anses som en oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgivers side.<sup>186</sup>

For at en sluttavtale kan reklassifiseres til en oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgivers side, må det dermed foretas en vurdering av om arbeidstakerens oppsigelse kan settes til side på grunnlag av en avtalerettslig vurdering av om arbeidstakeren ble utsatt for et utilbørlig press fra arbeidsgiverens side og om arbeidsgiveren de facto hadde sagt opp eller avskjediget arbeidstakeren. Vurderingen i avhandlingen punkt 3.3.1 og dette punkt har vist at vurderingen av om en sluttavtale kan reklassifiseres til en oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgivers side, er lik vurderingen av om en egenoppsigelse kan reklassifiseres til en oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgivers side.

### **3.3.3 Konklusjon**

Reklassifisering er ikke et selvstendig rettsgrunnlag for å sette til side og anse en sluttavtale som en oppsigelse fra arbeidsgivers side. For å kunne bedømme opphøret av et arbeidsforhold som en de facto oppsigelse fra arbeidsgivers side selv om arbeidstakeren har inngått en sluttavtale, så må arbeidstakeren først og fremst ha inngått sluttavtalen som følge av et utilbørlig press fra arbeidsgiveren, slik at sluttavtalen kan settes til side etter avtalerettslige ugyldighetsregler. Deretter må det anses å foreligge en de facto oppsigelse fra arbeidsgivers

---

<sup>184</sup> Rt. 1995 s. 555 A på s. 559-560.

<sup>185</sup> LB-2020-135519 «Lagmannsretten bemerker».

<sup>186</sup> LB-2020-135519 «Lagmannsretten bemerker».

side, ved at arbeidsgiveren hadde truffet en beslutning om at arbeidsforholdet i alle tilfelle skulle opphøre.<sup>187</sup>

Reklassifisering er ikke et alternativt rettsgrunnlag til avtalelovens ugyldighetsregler for tilsidesettelse av sluttavtaler.<sup>188</sup> Derimot får den ulovfestede avtalerettslige ugyldighetsregelen om utilbørlig press anvendelse overfor sluttavtaler.<sup>189</sup> Det er dermed ikke nødvendig å anvende avtalelovens ugyldighetsregler for å sette til side sluttavtalen.

Reklassifisering er, i likhet med hva det i punkt ble konkludert med at er tilfellet for egenoppsigelser, en betegnelse på hva som kan bli sluttresultatet etter en vurdering av om en sluttavtale kan anses som en oppsigelse fra arbeidsgivers side.<sup>190</sup> En sluttavtale kan dermed indirekte angripes ved reklassifisering, ved at en arbeidstaker kan påberope at en sluttavtale hen har inngått må kjennes ugyldig og settes til side og at arbeidsgiveren de facto har sagt opp arbeidstakeren, slik at resultatet må bli at sluttavtalen reklassifiseres til en oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgivers side.

### **3.4 Konklusjon**

Redegjørelsen i avhandlingens punkt 3.1.2 viser at en arbeidstaker har adgang til å angripe en egenoppsigelse eller sluttavtale hen mener seg ubundet av etter avtalelovens ugyldighetsregler. Avgjørende for at en arbeidstaker har blitt ansett ubundet av en egenoppsigelse eller sluttavtale etter avtaleloven §§ 29, 33 eller 36, er at arbeidsgiveren på utilbørlig eller urettmessig vis presset arbeidstakeren til å si opp stillingen eller signere på en sluttavtale, samt at arbeidsgiveren ikke hadde saklig grunn til å initiere at arbeidstakeren tok sin stilling opp til vurdering.

Videre viser redegjørelsen i avhandlingens punkt 3.2.1 og 3.3.2 at domstolen har oppstilt en lik terskel for å anse en arbeidstaker ubundet av en egenoppsigelse som følge av at den ble inngått under et utilbørlig press i saker hvor avtalelovens ugyldighetsregler ikke har vært vurdert som i saker hvor avtalelovens ugyldighetsregler har blitt vurdert. I avhandlingens punkt 3.2.2 ble det konkludert med at vurderingen av om arbeidstaker er ubundet av sin egenoppsigelse er en ugyldighetsvurdering, og videre at det er etablert en ulovfestet

---

<sup>187</sup> Se redegjørelsen i avhandlingen punkt 3.3.2.

<sup>188</sup> Se redegjørelsen i avhandlingen punkt 3.3.2.

<sup>189</sup> Se redegjørelsen i avhandlingen punkt 3.3.1.

<sup>190</sup> Se redegjørelsen i avhandlingen punkt 3.3.2.

avtalerettslig ugyldighetsregel om utilbørlig press, selv om domstolene ikke har uttrykt det eksplisitt. I avhandlingen punkt 3.3.1 ble det konkludert med at den ulovfestede avtalerettslige ugyldighetsregelen om utilbørlig press får overføringsverdi til saker hvor arbeidsgiver har inngått en sluttavtale fremfor å si opp stillingen.

Vurderingen etter den ulovfestede avtalerettslige ugyldighetsregelen om utilbørlig press utgjør første ledd i vurderingen av om en egenoppsigelse eller en inngått sluttavtale må anses som en de facto oppsigelse fra arbeidsgiverens side. Andre ledd i vurderingen av om arbeidstakerens oppsigelse eller en sluttavtale må anses som en de facto oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgiverens side, er om arbeidsgiveren har truffet en beslutning om arbeidsforholdet i alle tilfelle må opphøre. Videre ble det i avhandlingens punkt 3.2.3 og 3.4.2 konkludert med at reklassifisering ikke er et selvstendig rettsgrunnlag for å sette til side og anse en egenoppsigelse eller sluttavtale som en oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgivers side. Det er dermed ikke noe annet rettslig grunnlag for å sette til side en sluttavtale enn avtalerettslige regler. Reklassifisering er navnet på det mulige sluttresultatet etter vurderingen i to ledd, slik konkludert i avhandlingen punkt 3.2.3 og 3.4.2. Reklassifisering er dermed ikke et alternativt rettsgrunnlag til avtalelovens ugyldighetsregler for å sette til side en egenoppsigelse eller sluttavtale.

## 4 Avsluttende betraktninger

Redegjørelsen i avhandlingens kapittel 3 viser at gjeldende rett hva gjelder adgangen til å reklassifisere både egenoppsigelser og sluttavtaler har vært uklar. I avgjørelsene hvor domstolen har tatt stilling til om en egenoppsigelse eller sluttavtale kunne anses som en de facto oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgivers side, og spørsmålet ikke er avgjort etter avtalelovens ugyldighetsregler, så fremstår det som om domstolen ikke har hatt et helt bevisst forhold til at vurderingen innebærer en avtalerettslig tilsidesettelse av egenoppsigelsen eller sluttavtalen.

Den skarpe dissensen i LB-2020-135519 viser at det er behov for en endelig avklaring i Høyesterett eller i lovgivningen av hva reklassifisering er. Videre er det behov for en endelig avklaring av om det er utviklet en ulovfestet avtalerettslig ugyldighetsregel om utilbørlig press som kan anvendes for å anse en arbeidstaker ubundet av en egenoppsigelse eller en sluttavtale. Det kunne dermed vært hensiktsmessig med en lovregulering i arbeidsmiljøloven av hvordan det skal bedømmes rettslig dersom en arbeidstaker som har sagt opp eller signert en sluttavtale hevder å være ubundet av egenoppsigelsen eller sluttavtalen på bakgrunn av et utilbørlig press fra arbeidsgiverens side.

En lovregulering av adgangen til å likestille en egenoppsigelse eller sluttavtale med en oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgivers side, ville bidratt til å sikre arbeidstakervernet. Videre ville en lovregel synliggjøre rettstilstanden for arbeidstakere, og dermed gjøre det enklere for en arbeidstaker å forutberegne sin rettsstilling. I tillegg kunne en lovregel ha en «oppdragende» og skjerpene effekt på arbeidsgivere, ved å signalisere at utøving av press for å få en arbeidstaker til å si opp sin stilling eller inngå en sluttavtale skal bedømmes som en oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgivers side med de materiellrettslige følgene det har. En lovregel kunne videre ha synliggjort at en arbeidsgiver ikke kan omgå stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven ved å presse arbeidstakeren til å si opp eller inngå en sluttavtale.

Reklassifisering er en praksis som har pågått i domstolene i mange tiår. En lovbestemmelse domstolene kunne anvendt fremfor en ulovfestet regel ville bidratt til å sikre konsekvens og en klar rettstilstand.

Redegjørelsen i punkt 3.1.2 i avhandlingen viser at det er eksempler i underrettspraksis på at en egenoppsigelse har blitt kjent ugyldig etter avtaleloven § 36 og deretter ansett som en de facto oppsigelse fra arbeidsgivers side, med den følge at arbeidstakeren ble tilkjent erstatning

etter arbeidsmiljølovens.<sup>191</sup> Hvorvidt avtalelovens ugyldighetsregler og den ulovfestede avtalerettslige ugyldighetsregelen om utilbørlig press er to alternative rettsgrunnlag arbeidstakeren kan anføre for å oppnå at egenoppsigelsen eller sluttavtalen anses som en de facto oppsigelse fra arbeidsgivers side, er en interessant problemstilling som kan undersøkes i videre forskning.

---

<sup>191</sup> Se LB-2001-2660 «Lagmannsretten skal bemerke».

## **Referanseliste**

### **Norske lover**

Lov 15. April 1687 Kong Christian Den Femtis Norske Lov (Norske Lov).

Lov 13. august 1915 nr. 6 om rettergangsmåten for tvistemål (tvistemålsloven).

Lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven).

Lov 13. juni 1969 nr. 26 om skadeerstatning (skadeerstatningsloven).

Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (arbeidsmiljøloven av 1977).

Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven).

Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid, stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

### **Norske lovforarbeid**

Ot.prp. nr. 63 (1917) Om utfærdigelse av en lov om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer.

Ot.prp. nr. 3 (1975–1976) Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

Ot.prp. nr. 5 (1982–1983) Om lov om endringer i avtaleloven 31 mai 1918 nr 4, m.m. (generell formuerettslig lempingsregel).

Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

Ot.prp. nr. 51 (2004–2005) Om lov om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven).

### **Norske rettsavgjørelser**

## **Høyesterett**

Rt. 1995 s. 555 A.

Rt. 1997 s. 1506 A.

Rt. 1998 s. 1357 A.

Rt. 1989 s. 1266 (433-89) U.

Rt. 1991 s. 1203 U.

Rt. 1993 s. 231 U.

Rt. 1993 s. 766 U.

## **Underinstansene**

NAD-1981-718 (Drammen byrett).

NAD-1988-493 (Agder lagmannsrett).

RG 1995 s. 980 (154-95) (Oslo byrett).

LB-1998-3493.

LB-1999-2231.

LB-2000-3521.

LB-2001-2660.

TOSLO-2005-164726.

TOSLO-2006-42859.

TOSLO-2017-46686.

LB-2020-135519.

LB-2020-47049.



## Litteratur

Aas, Tonje Forså, «Forholdet mellom avtalerett og arbeidsrett ved inngåelse og opphør av arbeidsavtaler – utvalgte problemstillinger» *Arbeidsrett og arbeidsliv*, Bind 5 2010, s. 1-121.

Dale, Hedda Austad, *Reklassifisering av arbeidstakers oppsigelse: En vurdering av betydningen av og adgangen til å anse arbeidstakers oppsigelse som en oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgiver*, Det juridiske fakultet ved Universitetet i Bergen 09.12.2019.  
[https://bora.uib.no/bora-xmloi/bitstream/handle/1956/21348/123\\_JUS399\\_H19.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bora.uib.no/bora-xmloi/bitstream/handle/1956/21348/123_JUS399_H19.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (Lest 13.12.2021).

Dege, Jan Tormod, *Den individuelle arbeidsrett del I*, Minerva 2009a.

Dege, Jan Tormod, *Den individuelle arbeidsrett del II*, Minerva 2009b.

Fanebust, Arne, *Innføring i arbeidsrett*, 4. utg., Universitetsforlaget 2015.

Fougner, Jan, Camilla Schøyen Borge, Marit B. Frogner, Julie Piil Lorentzen, Trond Erik Solheim, Tron Løkken Sundet og Eli Aasheim, *Omstilling og nedbemanning*, 3. utg., Universitetsforlaget 2016.

Fougner, Jan, Lars Holo, Tron Løkken Sundet og Tarjei Thorkildsen, *Arbeidsmiljøloven: Lovkommentar*, 3. utg., Universitetsforlaget 2018.

Giertsen, Johan, *Avtaler*, 4. utg., Universitetsforlaget 2021.

Mo, Einar, «Oppsigelse i arbeidsforhold fra en avtalerettslig synsvinkel», *Lov og rett* 1999, s. 131-159.

Skjønberg, Alexander Næss, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, 2. utg., Gyldendal 2017.

Skoghøy, Jens Edvin Andreassen, *Rett og rettsanvendelse*, Universitetsforlaget 2018.

Storeng, Nils H., Tom H. Beck, Arve Due Lund, Kari B. Andersen, Terje G. Andersen og Svendsen, *Arbeidslivets spilleregler*, 5. utg., Universitetsforlaget 2020.

Woxholth, Geir, *Avtalerett*, 11. Utg., Gyldendal 2021.

