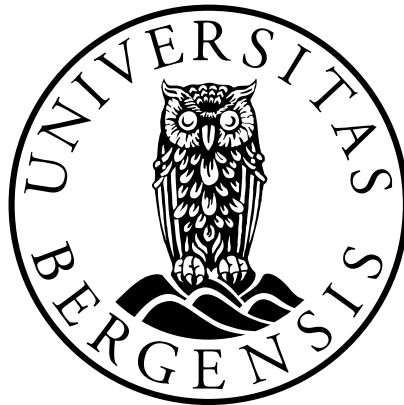


Arbeidsgivers adgang til å foreta oppsigelse per e-post

*En kritisk analyse av skriftlighets- og
overleveringskravet i arbeidsmiljøloven § 15-4*

Kandidatnummer: 194

Antall ord: 14885



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

1. juni 2018

«Etter hvert som bruk av elektronisk kommunikasjon blir mer vanlig og kommunikasjonsformene utvikles, kan det tenkes at e-post [...] i større grad vil bli å anse som anvendelig også for formidling av [oppsigelser].»

Nærings- og handelsdepartementet, Ot.prp. nr. 108 (2000-2001) s. 136

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	4
1.1	Tema og problemstilling	4
1.2	E-post.....	5
1.3	Rettskildebildet og metode	6
1.4	Avgrensninger	7
2	Formkrav ved oppsigelse	8
2.1	Arbeidstakers stillingsvern og sentrale arbeidsrettslige hensyn.....	8
2.2	Arbeidsmiljøloven § 15-4.....	9
2.3	Formkravenes formål	9
2.4	Virkninger av formuriktighet	10
2.5	Sentrale rettsavgjørelser	11
2.5.1	E-postdom I (15-187441TVI-JARE)	11
2.5.2	E-postdom II (LF-2017-153768).....	12
3	Skriftlighetskravet.....	15
3.1	Rettslig utgangspunkt og sentrale hensyn	15
3.2	Gyldighetsregel	15
3.3	“Skriftlig”	16
3.3.1	Ordlyd.....	16
3.3.2	Sammenheng i regelverket	17
3.3.3	Relevant rettspraksis	19
3.3.4	Ivaretar oppsigelse per e-post hensynene bak arbeidsmiljøloven?	27
3.3.5	Ivaretar oppsigelse per e-post hensynene bak skriftlighetskravet?	29
3.3.6	Helhetsvurdering	31
3.4	Datering og underskrift	32
4	Overleveringskravet	35
4.1	Innledning.....	35
4.1.1	Rettslig utgangspunkt og sentrale hensyn	35
4.1.2	“Kommet fram”	35
4.2	Gyldighetsregel eller ordensforskrift?.....	36

4.2.1	Ordlyd.....	36
4.2.2	Lovtekst og forarbeider	37
4.2.3	Relevant rettspraksis	38
4.2.4	Helhetsvurdering	41
4.3	Overleveringskravets rekkevidde	42
4.3.1	Forarbeider og sentrale hensyn	42
4.3.2	Korrekt e-postadresse	43
4.3.3	Orientering fra arbeidsgiver	43
4.3.4	Vedlagt oppsigelsesbrev.....	44
4.3.5	Etterfølgende levering eller sending per rekommandert brev	46
4.3.6	Øvrige momenter.....	47
4.4	Sammenfatning.....	47
5	Avsluttende bemerkninger	49
5.1	Andre elektroniske forsendelsesmåter.....	49
5.2	Er bestemmelsen tilfredsstillende utformet?	49
5.3	Konklusjon	52
	Kilderegister	53

1 Innledning

1.1 Tema og problemstilling

Temaet for oppgaven er arbeidsgivers adgang til å foreta oppsigelse av sine ansatte per e-post.

Etter arbeidsmiljøloven¹ § 15-4 første ledd og andre ledd første og andre punktum skal oppsigelse fra arbeidsgiver skje skriftlig (skriftlighetskravet), og leveres personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstaker (overleveringskravet). Når oppsigelsen har kommet frem til arbeidstaker anses den for å ha funnet sted.

Den overordnede problemstillingen er om oppsigelse sendt per e-post av arbeidsgiver oppfyller skriftlighets- og overleveringskravet i arbeidsmiljøloven § 15-4 første ledd og andre ledd første og andre punktum. På bakgrunn av funnene i oppgaven skal det også foretas en vurdering av om bestemmelsen er tilfredsstillende utformet.

Formålene bak formkravene er å sikre en grundig og gjennomtenkt prosess ved oppsigelse, gjøre arbeidstaker kjent med sine arbeidsrettslige rettigheter, samt sikre klarhet og legge til rette for etterprøving og kontroll ved en eventuell tvist².

Det har tradisjonelt vært antatt at hovedregelen etter norsk rett er at arbeidsgiver ikke har adgang til å si opp sine ansatte per e-post³. I 2001 fremmet Nærings- og handelsdepartementet forslag om endring i diverse lover for å fjerne hindringer for elektronisk kommunikasjon, heretter referert til som proposisjonen. Formålet var å likestille elektronisk og papirbasert kommunikasjon⁴. Det var blant annet tale om å innføre regler som åpnet for elektronisk oppsigelse, men forslaget ble ikke gjennomført⁵. Departementet fryktet at terskelen for å gi en grundig og gjennomtenkt oppsigelse av et så alvorsfylt budskap ville bli for lav dersom arbeidsgiver ved et tastetrykk kunne sende oppsigelse til en ansatt. Departementet var

¹ Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven eller aml.).

² Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 185.

³ Se f.eks Atle Stønsteli Johansen og Einar Stueland, *Arbeidsmiljøloven Kommentarer og praksis*, 2. utgave, Oslo 2015 s. 739-740 og 743 (Stueland 2015), Jæren Tingrett, 05.07.2016, 15-187441TVI-JARE og <https://arbinn.nho.no/arbeidsrett/oppsigelser/nedbemanning/sporsmal-og-svar-nedbemanning/hvordan-skal-oppsigelsen-gisny-side/>.

⁴ Ot.prp. nr. 108 (2000-2001) s. 11.

⁵ Ot.prp. nr. 108 (2000-2001) s. 136

imidlertid ikke fremmed for at etter hvert som teknologien utvikler seg og elektronisk kommunikasjon blir mer vanlig «kan det tenkes at e-post [...] i større grad vil bli å anse som anvendelig også for formidling av denne typen budskap»⁶.

Siden proposisjonen ble fremmet har det skjedd en enorm teknologisk utvikling. Arbeidslivet har gått fra å være tradisjonelt og papirbasert til å preges av digitale løsninger og elektronisk kommunikasjon. I dag sendes alt fra private meldinger til formelle dokumenter elektronisk på arbeidsplassen. Ser en til prosesser som har blitt digitalisert kan det nevnes utveksling av saksdokumenter og salærkrav via Aktørportalen⁷, elektronisk skattemelding via Altinn⁸, elektronisk tinglysing i Kartverket⁹ og lansering av den sikre digitale postkassen Digipost¹⁰. Dette har blant annet resultert i at brevvolumet har blitt halvert siden år 2000 og det forventes en ytterligere halvering innen 2025¹¹.

I kjølvannet av denne utviklingen ble det den 17. januar 2018 avsagt en dom av Frostating lagmannsrett hvor oppsigelse fra arbeidsgiver ble tillatt via e-post¹². Lagmannsretten kom til samme resultat som tingretten. Når både tingretten og lagmannsretten her gikk bort fra hovedregelen om papirbasert oppsigelse foranlediger det en nærmere vurdering av rettstilstanden, og om tiden er moden for bruk av elektronisk oppsigelse. Dette legger opp til en analyse av det materielle innholdet i aml. § 15-4.

1.2 E-post

For å forstå hvilke fordeler og ulemper som knytter seg til bruken av oppsigelse sendt per e-post er det hensiktsmessig å avklare hva som ligger i begrepet.

E-post er en forkortelse for elektronisk post, som innebærer at dokumenter og meldinger sendes fra en datamaskin, mobiltelefon eller nettbrett til en annen via et datanettverk. En e-post består først og fremst av en melding i form av lesbar tekst, men kan også bestå av et eller flere vedlegg. Vedlegg kan være alt fra dokumenter og bilder, til musikkfiler og data av et

⁶ Ot.prp. nr. 108 (2000-2001) s. 136.

⁷ <https://www.domstol.no/no/Enkelt-domstol/Oslo--tingrett/Til-deg-som-er/Advokater/aktorportalen/>

⁸ <https://www.altinn.no/hjelp/skjema/hjelp-med-enkelttjenester/skattemelding-selvangivelse/>

⁹ <https://www.ambita.com/services/elektronisk-tinglysing/>

¹⁰ <https://www.digipost.no/privat/epost>

¹¹ <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/horing-om-enderinger-for-omdelingsfrekvens-av-post/id2584313/>

¹² LF-2017-153768 (Frostating).

annet format enn lesbar tekst. Brukere av e-post kan oppbevare, sortere og søke etter tidligere mottatte meldinger i sin elektroniske postkasse. På denne måten er det enkelt å finne tilbake til tidligere korrespondanse. For å sende og motta e-post må man ha en e-postadresse som er godkjent hos leverandøren av en e-posttjeneste.¹³

1.3 Rettskildebildet og metode

I oppgaven vil jeg anvende alminnelig juridisk metode og arbeidsmiljøloven av 2005, med tilhørende forarbeider, rettspraksis og teori, vil danne den rettslige rammen. Ettersom det er formkravene ved oppsigelse som er gjenstand for behandling, vil oppgaven være sentrert rundt aml. § 15-4. Bestemmelsen viderefører formkravene i henhold til dagjeldende regler i arbeidsmiljøloven 1977 § 57 nr. 1 første ledd, nr. 2 første ledd og deler av andre ledd¹⁴. Forarbeider, rettspraksis og teori etter tidligere aml. § 57 vil derfor ha relevans ved tolkningen av arbeidsmiljøloven § 15-4. Skipsarbeidsloven¹⁵, som i hovedsak baserer seg på og er inspirert av arbeidsmiljølovens bestemmelser¹⁶, vil også være sentral. Ved tolkning vil lovtekstens ordlyd danne utgangspunktet og veie tungt som rettskilde.

Arbeidsmiljølovens forarbeider og formål vil gjennomgående benyttes for å belyse og ivareta lovgiverviljen, samt hensynene bak reglene. De vil tillegges betydelig rettskildemessig vekt. Forarbeidene behandler imidlertid spørsmålet om oppsigelse på e-post i liten grad¹⁷. Mest utførlig er proposisjonen av 2001. Selv om denne ikke medførte lovendring for aml. § 15-4 vil dens generelle synspunkter tilknyttet bruk av elektronisk kommunikasjon gjennomgående benyttes for å sikre best mulig sammenheng i regelverket.

Tilfanget av rettsavgjørelser som gjelder arbeidsgivers adgang til å foreta oppsigelse på e-post er knapt og består kun av underrettsdommer. Min kartlegging viser at rettspraksis som direkte berører oppsigelse på e-post består av en tingrettsdom og en lagmannsrettsdom. Dommene er fra 2017 og 2018, og i denne sammenheng er det nettopp nyere avgjørelser som kan kaste lys over rettstilstanden da vi befinner oss på et område som påvirkes av den teknologiske

¹³ <https://snl.no/e-post>

¹⁴ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 335.

¹⁵ Lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven).

¹⁶ Prop. 115 L (2012-2013) s. 7.

¹⁷ Dette kommer blant annet til uttrykk i LF-2017-153768: «forarbeidene til aml av 1977 og 2005, og forarbeidene til skipsarbeidsloven av 2013, drøfter ikke spesielt bruk av e-post ved formidling av oppsigelse».

utviklingen. Det vil derfor bli gjort omfattende bruk av disse to dommene¹⁸. Doms materialet om bruk av e-post innenfor andre rettsområder, som sivilprosessen og husleieforhold, vil også benyttes i illustrasjonsøyemed og for å sikre sammenheng i regelverket.

Arbeidsgivers adgang til å foreta oppsigelse på e-post er i liten grad behandlet i juridisk teori. Der det er vanskelig å utlede klare tolkningsbidrag fra de øvrige rettskildene vil teorien likevel kunne ha en retningsgivende funksjon.

Reelle hensyn vil særlig benyttes under de rettspolitiske betraktningene.

1.4 Avgrensninger

Av hensyn til oppgavens omfang har det blitt gjort avgrensninger. Arbeidsmiljølovens bestemmelser er utformet med tanke på å ivareta arbeidstaker som den svakere parten i arbeidsforholdet. Oppgaven avgrenses derfor mot tilfeller hvor arbeidstaker selv sier opp.

Oppgaven vil behandle formkravene i § 15-4 første ledd og andre ledd første og annet punktum. Øvrige formkrav etter § 15-4 vil kun nevnes kort.

I henhold til § 15-14 andre ledd og § 15-13 fjerde ledd gjelder bestemmelsen om formkrav ved oppsigelse i § 15-4 tilsvarende ved avskjed, samt suspensjon så langt det passer. Dette vil ikke bli behandlet.

Sist avgrenses det mot statsansatteloven¹⁹ da statlig ansatte ikke omfattes av aml. § 15-4²⁰.

¹⁸ Nærmere redegjørelse under punkt 2.5.

¹⁹ Lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. (statsansatteloven).

²⁰ Forskrift 16. desember 2005 nr. 1567 om unntak fra arbeidsmiljøloven § 1, jf. aml. § 1-2 tredje ledd.

2 Formkrav ved oppsigelse

I dette kapittelet vil det redegjøres for formålene bak skriftlighets- og overleveringskravet i aml. § 15-4 og arbeidsmiljøloven, virkningene av formuriktighet og de mest sentrale rettsavgjørelsene det vil bli gjort omfattende bruk av.

2.1 Arbeidstakers stillingsvern og sentrale arbeidsrettslige hensyn

Arbeidsretten bygger på at det er et skjevt styrkeforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, hvor arbeidstaker er den svakere parten i arbeidsforholdet²¹. Som en motvekt til denne ubalansen er arbeidsmiljøloven en vernelov²², og hovedregelen er at arbeidstaker skal beskyttes. Retten til arbeid er også grunnlovfestet i GrL. § 110. På denne bakgrunn er det etablert et sterkt stillingsvern for arbeidstakere i norsk rett, som skal sikre trygghet for arbeidstakers stilling og inntekt²³.

Et av arbeidsmiljølovens formål er å sikre et arbeidsmiljø «med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet», jf. aml. § 1-1 bokstav a. Bestemmelsen må forstås dithen at arbeidsmiljøet er av dynamisk karakter og skal følge samfunnsutviklingen²⁴. Målsetningen er mer effektive og brukervennlige prosesser for både arbeidsgiver og arbeidstaker.

Hensynet til «trygge ansettelsesforhold» etter § 1-1 bokstav b søker å ivareta interessene til både arbeidstaker og arbeidsgiver. Å sikre trygge ansettelsesforhold er også hovedformålet bak stillingsvernsreglene²⁵. Et trygt ansettelsesforhold gir forutsigbarhet og setter klare rammer for arbeidstakerens rettigheter og plikter, samt verner mot vilkårlig behandling²⁶. Oppsigelse i tråd med dette hensynet vil resultere i en ryddig avslutning på et ansettelsesforhold.

²¹ Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 13.

²² Rt. 1997 s. 1983 (s. 1986).

²³ NOU 1999: 34 avsnitt 9.1.

²⁴ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 68.

²⁵ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 70.

²⁶ Stueland 2015 s. 40.

Dette er formål som vil ha betydning ved tolkningen av formkravene i § 15-4²⁷.

Stillingsvernsreglene består av regler som setter vilkår for oppsigelse og som gir adgang til å overprøve oppsigelsesvedtak. En arbeidstaker kan eksempelvis ikke sies opp uten «saklig grunn», jf. aml. § 15-7. Videre består stillingsvernet av regler som søker å mildne skadevirkningene av oppsigelsen for arbeidstakeren som rammes²⁸. Oppsigelsesfristene i § 15-3 skal eksempelvis gi arbeidstaker tid til å områ seg for å skaffe nytt arbeid, mens formkravene i § 15-4 skal blant annet sikre en grundig og gjennomtenkt oppsigelse med et godt utgangspunkt for etterprøving av domstolene. Formkravene utgjør derfor en viktig del av stillingsvernet.

2.2 Arbeidsmiljøloven § 15-4

Formkravene til oppsigelse kom først inn i arbeidsretten ved arbeidsmiljøloven av 1977 og satte krav til oppsigelsens avgivelse og innhold²⁹.

Opgaven skal behandle vilkårene som følger av aml. § 15-4 første ledd og andre ledd første og andre punktum:

«(1) Oppsigelse skal skje skriftlig.

(2) Oppsigelse fra arbeidsgivers side skal leveres til arbeidstaker personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakers oppgitte adresse. Oppsigelsen skal anses for å ha funnet sted når den er kommet fram til arbeidstaker».

Utover dette skal oppsigelsen etter bestemmelsen inneholde en rekke opplysninger om arbeidstakers rettigheter etter loven som rett til å kreve forhandlinger, reise søksmål, fortsette i stillingen og de nevnte rettighetenes tilhørende frister. Kravene som stilles til form og innhold kan ikke fravikes til arbeidstakers ugunst, jf. § 1-9.

2.3 Formkravenes formål

Formålene bak formkravene i § 15-4 er tredelt.

²⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 68.

²⁸ Arne Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, 5.utgave, Oslo 2017 s. 58-59 (Fanebust 2017).

²⁹ Stueland 2015 s. 738-739.

Formkravene tar først og fremst sikte på at oppsigelsen skal komme frem til rette vedkommende³⁰. Dette skal sikre en ryddig oppsigelsesprosess hvor arbeidstaker kan gjøre seg kjent med sine rettigheter og ivareta sine interesser.

For det andre har formkravene et klart bevismessig formål ved å sikre klarhet og forutsigbarhet i oppsigelsessituasjonen, samt legge til rette for etterprøving og kontroll ved en eventuell tvist³¹. Det skal være enkelt å bevise at oppsigelse har funnet sted, samt når oppsigelsen kom frem til rette vedkommende³².

Sist skal formkravene sikre at det foretas grundige og gjennomtenkte overveielser før beslutning om oppsigelse fattes. En oppsigelse er et alvorsfylt budskap³³ med en byrdefull karakter da det kun er et fåtall som ikke er avhengig av arbeidsinntekt. Det å miste jobben får følger som for de fleste er svært alvorlige. Arbeidsløshet kan blant annet få økonomiske og psykiske konsekvenser for arbeidstaker³⁴.

2.4 Virkninger av formuriktighet

Virkningene av en formuriktig oppsigelse er strenge³⁵. Dermed er det viktig for arbeidsgiver å være klar over hvilke krav loven stiller til oppsigelsens form og innhold.

Formuriktighet ved oppsigelse fra arbeidsgiver skal som hovedregel føre til ugyldighet, forutsatt at arbeidstaker går til søksmål innen fire måneder, jf. aml. § 15-5. Virkningen av at en oppsigelse kjennes ugyldig er at arbeidsforholdet fortsetter og arbeidstakeren kan kreve lønn for den tiden han ikke har vært i arbeid. I tillegg må arbeidsgiver foreta en ny og formriktig oppsigelse om det fortsatt foreligger et ønske om å avslutte arbeidsforholdet³⁶. Oppsigelsestiden etter § 15-3 fjerde ledd begynner først å løpe når formriktig oppsigelse foreligger. Dette bør gi arbeidstaker et insentiv til å gå til søksmål innenfor fristen. Er oppsigelsen ugyldig, kan arbeidstaker kreve erstatning, med mindre det foreligger særlige omstendigheter som gjør det åpenbart urimelig, jf. § 15-5 første og andre ledd. Formuriktige

³⁰ Ot.prp. nr. 108 (2000-2001) s. 136.

³¹ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 185.

³² Ot.prp. nr. 108 (2000-2001) s. 136.

³³ Ot.prp. nr. 108 (2000-2001) s. 136.

³⁴ Fanebust 2017 s. 58.

³⁵ Jan Fougner mfl., *Omstilling og Nedbemanning*, 3. utgave, Oslo 2016 s. 320 (Fougner 2016).

³⁶ Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 69-70.

oppsigelser utgjør en stor andel av oppsigelsessøksmålene, og ugyldighetsregelen i § 15-5 har derfor stor praktisk betydning³⁷.

Videre gjelder det ingen søksmålsfrist dersom oppsigelsen er formuriktig, jf. § 17-4 tredje ledd. En formuriktig oppsigelse kan vektlegges som mangelfull saksbehandling i forbindelse med rettens saklighetsvurdering i en oppsigelsessak, i erstatningsutmålingen og ved fordeling av saksomkostninger³⁸.

2.5 Sentrale rettsavgjørelser

2.5.1 E-postdom I (15-187441TVI-JARE)

Arbeidsgivers adgang til å foreta oppsigelse per e-post ble behandlet i en sak for Jæren tingrett i 2016, heretter referert til som E-postdom I³⁹. Saken gjaldt et offshoreselskap, heretter arbeidsgiver, som så seg nødt til å gå til masseoppsigelse av sine arbeidstakere grunnet mangel på oppdrag. Oppsigelsesbrevene ble sendt som rekommandert brev og som vedlegg på e-post til arbeidstakerne 30. juni 2015. E-postene ble mottatt før månedsskiftet, og de rekommanderte brevene etter.

Arbeidsgiver hevdet at oppsigelsene skulle ha virkning fra det tidspunktet e-postene ble mottatt, slik at oppsigelsestiden begynte å løpe i juli, jf. aml. § 15-3 fjerde ledd.

Arbeidstakerne anførte på motsatt side at oppsigelsene først skulle ha virkning fra tidspunktet de rekommanderte brevene ble mottatt, slik at oppsigelsestiden begynte å løpe i august.

Derfor mente de arbeidsgiver var pliktig i å utbetale en ekstra månedslønn.

Jæren tingrett skulle dermed ta stilling til utgangspunktet for beregning av oppsigelsestiden ved masseoppsigelse etter arbeidsmiljøloven. Spørsmålet var om oppsigelsene hadde «kommet fram» til arbeidstakerne per e-post eller ved rekommandert brev etter § 15-4. For å besvare spørsmålet måtte retten ta stilling til om oppsigelse oversendt per e-post oppfylte formkravene, nærmere bestemt skriftlighets- og overleveringskravet.

³⁷ Stueland 2015 s. 750.

³⁸ Claude A. Lenth (red.) mfl., *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, 4. utgave, Oslo 2017 s. 1074 (Lenth 2017). Se også Rt. 1992 s. 1175 (kjm.utv.).

³⁹ Jæren Tingrett, 05.07.2016, 15-187441TVI-JARE.

En enstemmig tingrett kom til at arbeidsgiver ikke hadde adgang til å foreta oppsigelse per e-post og anså oppsigelsene for å ha «kommet fram» ved de rekommanderte brevene, jf. § 15-4 andre ledd.

Avslutningsvis fremkommer det at «retten har funnet avgjørelsen tvilsom, og [at] det er klart behov for rettsavklaring». På denne bakgrunn måtte partene dekke egne sakskostnader etter unntaksbestemmelsen i tvl. § 20-2 tredje ledd⁴⁰.

Tingrettsdommen ble anket til lagmannsretten. Anken ble imidlertid trukket tilbake og endte med et utenrettslig forlik⁴¹. Dommen har derfor ikke rettskraft, jf. tvl. § 19-14.

2.5.2 E-postdom II (LF-2017-153768)

Tilsvarende spørsmål ble behandlet av Søre Sunnmøre tingrett, og deretter av Frostating lagmannsrett i henholdsvis 2017 og 2018⁴². Saken er heretter referert til som E-postdom II.

Saken gjaldt et firma som driver bemanning av offshorebåter, heretter arbeidsgiver, som gikk til oppsigelse av en kaptein grunnet manglende oppdrag. Arbeidstaker ble først orientert om oppsigelsen per telefon den 1. september 2016. Samme dag ble oppsigelsen datert og sendt ved vanlig brev og e-post til arbeidstaker. Arbeidsgiver sendte oppsigelsen ved vanlig brev da arbeidstaker skulle på turnus i perioden 6. september til 17. oktober, og et rekommandert brev ikke ville ankommet før turnusperioden var påbegynt. Det vanlige brevet kom imidlertid aldri frem til arbeidstaker. Arbeidsgiver sendte deretter oppsigelsen rekommandert, som ble mottatt 26. oktober 2016. Arbeidstaker anførte at oppsigelsen skulle ha virkning fra dette tidspunktet. Arbeidsgiver hevdet på motsatt side at oppsigelsen skulle ha virkning fra 1. september da e-posten ble mottatt.

Tingretten og lagmannsretten måtte ta stilling til utgangspunktet for beregning av oppsigelsestiden etter skipsarbeidsloven. Spørsmålet var om oppsigelsen hadde «kommet

⁴⁰ Ved fordeling av sakskostnader er hovedregelen etter tvisteloven § 20-2 første ledd at parten som har vunnet saken har krav på full erstatning fra motparten. Tredje ledd oppstiller unntak fra hovedregelen dersom «tungtveiende grunner gjør det rimelig». I Rt. 2011 s. 271 U ble det i rimelighetsvurderingen lagt vekt på at saken ga grunnlag for rettsavklaring og Høyesterett tilkjente ikke den vinnende parten sakskostnader.

⁴¹ <https://www.dn.no/nyheter/naringsliv/2016/10/24/1952/Jus/ansatte-godtok-hemmelig-forlik-etter-ulovlig-oppsigelse>

⁴² Søre Sunnmøre Tingrett, 21.06.2017, 16-200071TVI-SOSU og LF-2017-153768.

frem» til arbeidstaker per e-post eller ved rekommandert brev etter § 5-3, og retten måtte følgelig ta stilling til om oppsigelse per e-post oppfylte formkravene til oppsigelse.

Både tingretten og lagmannsretten kom enstemmig til at e-posten tilfredsstilte formkravene og oppsigelsen ble ansett for å ha «kommet fram» ved e-postforsendelsen, jf. § 5-3. Arbeidsgiver hadde dermed adgang til å foreta oppsigelse per e-post.

Ved tingrettens behandling av saken ble det fattet beslutning om at partene måtte dekke egne sakskostnader etter tvl. § 20-2 tredje ledd. Det ble uttalt at «retten mener det er behov for rettsavklaring, og at saksøker derfor hadde god grunn til å reise sak». Unntaksbestemmelsen kom imidlertid ikke til anvendelse under lagmannsrettens behandling av saken.

Lagmannsretten begrunnet det med at «[t]ingretten har skrevet en grundig dom, og med den avklaring som der kom frem, mener lagmannsretten at [arbeidstaker] bør dekke [arbeidsgivers] sakskostnader for lagmannsretten». Lagmannsretten stiller seg følgelig enstemmig, og uten tvil, bak tingrettens argumentasjon og kommer til samme resultat.

Siden E-postdom II gjaldt skipsarbeidsloven kan det reises spørsmål om hvorvidt dommen kan få betydning for tolkningen av formkravene i arbeidsmiljøloven § 15-4.

Etter forarbeidene til skipsarbeidsloven følger det at § 5-3 om formkrav ved oppsigelse viderefører det materielle innholdet i den opphevede sjømannsloven⁴³ § 5A⁴⁴. Denne bestemmelsen var basert på arbeidsmiljøloven 1977 § 57, som i dag er videreført i § 15-4⁴⁵. Med unntak av at skipsarbeidsloven § 5-3 i dag er noe utvidet⁴⁶, har bestemmelsen en utforming som samsvarer med aml. § 15-4⁴⁷. Lovgiver presiserer i forarbeidene at:

«Et hovedhensyn ved utformingen av skipsarbeidsloven har [...] vært å se hen til de rettigheter som øvrige arbeidstakere har etter arbeidsmiljøloven og så langt som mulig bringe sjøfolks rettigheter på det samme nivå⁴⁸.»

⁴³ Lov 30. mai 1975 nr. 18 (sjømannsloven).

⁴⁴ Prop. 115 L (2012-2013) s. 201.

⁴⁵ Terje Hernes Pettersen mfl., *Skipsarbeidsloven med kommentarer*, Bergen 2014 s. 258 (Pettersen 2014).

⁴⁶ Se skipsarbeidsloven § 5-3 andre ledd andre punktum.

⁴⁷ Prop. 115 L (2012-2013) s. 201.

⁴⁸ Prop. 115 L (2012-2013) s. 7.

Da E-postdom II kun gjelder de vilkårene og hensynene i skipsarbeidsloven § 5-3 som er identiske med aml. § 15-4, vil dommen få betydning ved tolkningen av formkravene i arbeidsmiljøloven.

3 Skriftlighetskravet

3.1 Rettslig utgangspunkt og sentrale hensyn

For å ta stilling til om e-post oppfyller skriftlighetskravet vil det i dette kapittelet bli gjort rede for det materielle innholdet i aml. § 15-4 første ledd.

Det rettslige utgangspunktet etter § 15-4 første ledd er at oppsigelser «skal skje skriftlig».

Hovedformålet med skriftlighetskravet er bevis hensyn, eller såkalt notoritetshensyn. Det skal være enkelt for partene å gå tilbake og se hvilke skritt som er tatt, og når de er tatt.

Skriftlighetskravet skal også sikre en ryddig oppsigelsesprosess ved å «skape klarhet og forutsigbarhet; det skal være klart at arbeidsforholdet bringes til opphør og begrunnelsen for det»⁴⁹. Sist skal skriftlighetskravet sikre en grundig og gjennomtenkt beslutning.⁵⁰

For å ta stilling til om oppsigelse på e-post oppfyller skriftlighetskravet vil det være sentralt å vurdere om disse formålene tilstrekkelig kan ivaretas ved bruk av e-post.

3.2 Gyldighetsregel

Første spørsmål blir om skriftlighetskravet er en gyldighetsregel, hvor brudd medfører ugyldighet, eller en ordensforskrift.

Ordlyden «skal» i § 15-4 første ledd gir anvisning på et krav som må være oppfylt for at formkravene i sin helhet skal være oppfylt. Ordlyden er klar og tilsier at det dreier seg om en gyldighetsregel.

En slik forståelse har støtte i forarbeidene hvor det implisitt kommer til uttrykk at skriftlighetskravet er absolutt for arbeidsgiver⁵¹. Videre er hovedregelen at en oppsigelse kjennes ugyldig dersom den ikke oppfyller skriftlighetskravet, jf. § 15-5 første ledd. Det er dermed klart at skriftlighetskravet er en gyldighetsregel som må oppfylles for at oppsigelsen skal være formriktig etter § 15-4.

⁴⁹ LE-2014-151840 (Eidsivating).

⁵⁰ Se punkt 2.3.

⁵¹ Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 69.

3.3 “Skriftlig”

Neste spørsmål blir hva som ligger i «skriftlig» og om kravet kan oppfylles per e-post.

3.3.1 Ordlyd

Hva som ligger i begrepet «skriftlig» er ikke uten videre klart. En naturlig forståelse tilsier at budskapet om oppsigelsen må kunne avleses og komme til uttrykk i skrevet form. Det er også rimelig at skriftlighetskravet fordrer en tekst med evig og tilgjengelig form som det er mulig å finne tilbake til, nettopp for å ivareta bevis hensynet. At teksten må være tilgjengelig også for ettertiden begrenser hvilke skriftformer som kan benyttes. Ordlyden avgrenser mot muntlige oppsigelser.

Ut over dette kan bestemmelsen forstås på to ulike måter.

I dagens teknologiske samfunn er det like vanlig at nedskrevet tekst fremstilles digitalt som på papir. Ordlyden gir ikke anvisning på meddelelsens form og har således et teknologinøytralt preg. En papirbasert avis er eksempelvis like skriftlig som en nettbasert. Det kan tilsi at den alminnelige samfunnsborger vil tolke skriftlighetskravet som teknologinøytralt, og at det vil være den mest forutberegnelige ordlydstolkningen. Det taler for at en dynamisk forståelse i tråd med samfunnsutviklingen legges til grunn. Et teknologinøytralt skriftlighetskrav vil trolig omfatte e-post.

På den annen side ble skriftlighetskravet implementert i arbeidslovgivningen i 1977. Dette var før man hadde begynt å benytte seg av elektronisk kommunikasjon, som e-post, i særlig grad. Det tilsier at lovgiver utformet bestemmelsen med et papirkrav i mente. Den tradisjonelle oppfatningen er dermed at skriftlighet forutsetter papirform. I lys av at den tradisjonelle forståelsen er godt implementert kan det tilsi at den fortsatt er den mest forutberegnelige forståelsen av bestemmelsen. Det taler for at en statisk forståelse legges til grunn.

Lovgivers intensjon bak en lovregel har demokratisk legitimitet og bør søkes ivaretatt. At bestemmelsen ble utformet med et papirkrav i mente kan tilsi at lovgiverintensjonen var at bestemmelsen ikke skulle være teknologinøytral.

På den annen side tok lovgiver naturlig nok utgangspunkt i de skriftformer som kunne tenkes på vedtakelsestidspunktet. Det er ikke ensbetydende med at lovgiver hadde intensjon om et

statisk skriftlighetskravet som ikke skulle utvikles i tråd med samfunnsutviklingen. Dette kan underbygges av at loven skal sikre et dynamisk arbeidsmiljø, jf. aml. § 1-1 bokstav a. Forarbeidene gir ikke videre veiledning i forhold til lovgiverintensjonen eller skriftlighetskravets materielle innhold for øvrig.

Det hefter åpenbart tvil omkring det materielle innholdet av «skriftlig» ut i fra lovens ordlyd og forarbeider. Hvorvidt skriftlighetskravet er teknologinøytralt og kan oppfylles ved bruk av e-post søkes derfor klarlagt i andre rettskilder.

3.3.2 Sammenheng i regelverket

Arbeidsmiljøloven

Etter § 15-4 andre ledd skal oppsigelsen leveres personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstaker. Overleveringskravet samsvarer tilsynelatende dårlig med et teknologinøytralt skriftlighetskrav hvor oppsigelsen kan skje elektronisk. Ser man «skriftlig» i lys av § 15-4 som helhet, og da særlig overleveringskravet, kan det tale mot et teknologinøytralt skriftlighetskrav.

Et slikt standpunkt har Johansen og Stueland lagt til grunn i sine kommentarer til arbeidsmiljøloven § 15-4 hvor det heter at skriftlighetskravet «oppfylles ved at oppsigelsen gis i papirform»⁵². Det presiseres videre at «[e]n oppsigelse som gis elektronisk, som e-post eller tekstmelding, oppfyller ikke skriftlighetskravet». Johansen og Stueland begrunner imidlertid ikke hvorfor de mener en elektronisk oppsigelse ikke oppfyller skriftlighetskravet. Det gjør argumentet mindre overbevisende.

Videre hindrer ikke nødvendigvis det at en oppsigelse skjer elektronisk at den senere kan leveres personlig eller sendes rekommandert etter § 15-4 andre ledd. Sammenhengen i regelverket kan dermed opprettholdes selv om skriftlighetskravet er teknologinøytralt.

Arbeidsmiljøloven § 2 A-3 omhandler arbeidsgivers plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling. Rutinene skal være «skriftlige», jf. femte ledd. Det presiseres i forarbeidene at skriftlighetskravet eksempelvis oppfylles «ved at rutinene [...] legges ut på virksomhetens

⁵² Stueland 2015 s. 739-740.

nettsider eller ved oppslag på egnet sted i virksomheten»⁵³. Skriftlighetskravet i § 2 A-3 kan følgelig oppfylles både elektronisk og på papir. Hensynet til en sammenhengende arbeidsmiljølovgivning taler for at skriftlighetskravet i § 15-4 også er teknologinøytralt.

Forvaltningsretten

Proposisjonen av 2001 medførte lovendring av forvaltningsloven⁵⁴. Det ble blant annet innført en legaldefinisjon av «skriftlig» i fvl. § 2 første ledd bokstav g, hvor «også elektronisk melding [tillates] når informasjonen i denne er tilgjengelig også for ettertiden».

Lovgiver synes å begrunne denne endringen med at et elektronisk skriftlighetskrav er like egnet til å oppfylle bevis hensynet som et papirbasert skriftlighetskrav⁵⁶. For å være skriftlig er det i følge lovgiver avgjørende «om meldingen kan lagres slik at den er tilgjengelig når man måtte få bruk for den». At en elektronisk melding kan slettes er ikke av betydning for meldingens «karakter av å være skriftlig» og kunne lagres, «på samme måten som papirbaserte meldinger kan kastes eller brennes». Det samme gjelder forbigående tekniske problemer som gjør at elektroniske meldinger er utilgjengelig. Dette mener lovgiver «kan sammenliknes med papirbaserte dokumenter nedlåst i en kiste, som jo bevarer sin status [som skriftlig] selv om man mister nøkkelen til kista». At et elektronisk skriftlighetskrav er like egnet til å oppfylle bevis hensynet som et papirbasert skriftlighetskrav begrunnes etter mitt syn på en god måte.

Tilsvarende bevis hensyn begrunner skriftlighetskravet i aml. § 15-4 første ledd. For at hensynet til et dynamisk arbeidsmiljø, jf. aml. § 1-1 bokstav a, skal ivaretas bør «skriftlig» tolkes i tråd med samfunnsutviklingen. Det taler for at et teknologinøytralt skriftlighetskrav, som i fvl. § 2, legges til grunn i aml. § 15-4 hvor det er adgang til bruk av elektronisk kommunikasjon som e-post, gitt at bakenforliggende hensyn som notoritet ivaretas.

⁵³ Prop. 72 L (2016-2017) s. 21-22.

⁵⁴ Lov 10. februar 1967 om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven eller fvl.).

⁵⁵ Innst. O nr. 6 (2001-2002) s. 3.

⁵⁶ Ot.prp. nr. 108 (2000-2001) s. 180.

Boligretten

I boligretten skal oppsigelse fra utleier skje «skriftlig», jf. husleieloven⁵⁷ § 9-7 første ledd.

Formålet er å gi leietaker klar beskjed om opphør av leieforholdet, i tillegg til at skriftlighet er nyttig av bevismessige årsaker⁵⁸.

Heller ikke på boligrettens område er det klart hva som ligger i «skriftlig». Wyller mener bruk av telefaks trolig oppfylder skriftlighetskravet, «mens det kan være mer tvilsomt om bruk av e-post tilfredsstillende lovens krav»⁵⁹. Parelius og Bragdø-Ellenes er enig dette synspunktet, men uttaler i relasjon til bevis hensynet at «bruk av e-post og SMS som formidlingskanal ikke [vil] være utelukket»⁶⁰. Sistnevnte sitat må forstås dithen at e-post og SMS anses som egnet til å ivareta bevis hensynet, til tross for usikkerhet i forhold til om overleveringsmetodene tilfredsstillende skriftlighetskravet i sin helhet.

Boligretten er preget av et skjevt styrkeforhold hvor leietaker er den svakere part, med størst behov for vern⁶¹. Skriftlighetskravet ved utleiers oppsigelse er en sentral og innarbeidet del av leiers oppsigelsesvern og bygger på sterke klarhets- og bevis hensyn⁶². Videre er bolig og hjem et grunnleggende gode for leietaker⁶³. Dette er karakteristikk som oppsigelsessituasjoner innenfor boligretten og arbeidsretten har felles. Det er dermed grunn til å tro at like betraktninger også bør legges til grunn innenfor arbeidsretten. Standpunktet støttes i Lenth og Jakhellns kommentarer til § 15-4⁶⁴. Videre kan det å miste sitt bosted sammenlignes med det å miste sitt arbeid, da det kan påvirke personers økonomiske og psykiske situasjon. Likhetsbetraktninger fra boligretten tilsier at det er tvilsomt om bruk av e-post tilfredsstillende skriftlighetskravet etter aml. § 15-4, men at det heller ikke er utelukket.

3.3.3 Relevant rettspraksis

I dette underkapittelet vil det redegjøres for relevante rettsavgjørelser for å se om tolkningsbidrag i forbindelse med skriftlighetskravets materielle innhold kan utledes.

⁵⁷ Lov 26. mars 1999 nr. 17 om husleieavtaler (husleieloven eller husll.).

⁵⁸ Ot.prp. nr. 82 (1997-1998) s. 200.

⁵⁹ Christian Fr. Wyller, *Boligrett*, 5. utgave, Stavanger 2009 s. 355 (Wyller 2009).

⁶⁰ Line Parelius og Sverre Bragdø-Ellenes, *Husleieavtaler*, 2. utgave, Bergen 2010 s. 201-202 (Parelius 2010).

⁶¹ Parelius 2010 s. 201.

⁶² Wyller 2009 s. 358.

⁶³ Parelius 2010 s. 201.

⁶⁴ Lenth 2017 s. 1075.

Hovedfokuset vil rettes mot rettsavgjørelser som direkte gjelder oppsigelse på e-post, herunder E-postdom I og II. Underveis vil rettsavgjørelser på andre nærliggende rettsområder også vurderes.

E-postdom I

I E-postdom I, som gjaldt masseoppsigelser i offshorebransjen hvor retten kom til at oppsigelse per e-post ikke var tillatt, var ikke skriftlighetskravet anført av noen av partene. Tingretten la derfor kort til grunn at «oppsigelse ved e-post ikke støter an mot regelen om skriftlighet». Konklusjonen ble basert på Rt. 2008 s. 55 (kjm.utv.) og RG-2011-388 (Borgarting), som i følge retten støtter et slikt standpunkt. Retten nevnte også RG-2002-1193 (Borgarting) som retten mente kunne tas til inntekt for motsatt resultat. Rettens standpunkt vedrørende skriftlighetskravet vil vurderes i det følgende.

I tilsvarsfrist-kjennelsen, inntatt i Rt. 2008 s. 55, tok Høyesteretts kjæremålsutvalg stilling til om oversending av tilsvaret per telefaks var fristavbrytende for tilsvarsfristen. Den kom til at tilsvaret var rettidig når det var sendt med telefaks på fristens siste dag, all den tid originaldokumentet fulgte raskt etter.

Hva tingretten i E-postdom I har vektlagt når den refererer til tilsvarsfrist-kjennelsen er uvisst. Det er heller ikke gitt at saker om telefaks i sivilprosessen har overføringsverdi til oppsigelsessaker på e-post i arbeidsretten. Hadde skriftlighetskravet vært anført av partene, kunne tingretten med fordel vurdert dette.

I tilsvarsfrist-kjennelsen ser Høyesteretts kjæremålsutvalg på notoritetshensynet som begrunner skriftlighetskravet og om det er tilstrekkelig ivarettatt ved bruk av telefaks. Det er trolig dette tingretten i E-postdom I sikter til når den refererer til kjennelsen. Det fremgår av avsnitt 32:

«En telefaks påføres automatisk tidspunktet for avsendelse. Bevisvurderingen knyttet til om erklæringen er innlevert før fristens utløp kan derfor ikke være vanskeligere enn når det gjelder postforsendelser.»

E-post påføres også avsendelsestidspunktet automatisk. Bevisvurderingen er derfor ikke nødvendigvis noe vanskeligere ved bruk av e-post heller. At skriftlighetskravet, både i sivilprosessen og arbeidsretten, bygger på notoritetshensyn kan begrunne tingrettens bruk av

denne kjennelsen. Tilsvarensfrist-kjennelsen trekker derfor i retning av at e-post oppfyller skriftlighetskravet. Som Høyesterettsavgjørelse må denne også tillegges vekt.

I protest-kjennelsen, inntatt i RG-2011-388, kom lagmannsretten til at protest fra leietaker, sendt på e-post, mot oppsigelsen fra utleier tilfredsstilte skriftlighetskravet i husll. § 9-8. Lagmannsretten uttalte at skriftlighetskravet må vurderes konkret i forhold til den enkelte regel. Den viste også til Wyller som uttaler at:

«Konklusjonen i forhold til skriftlighetskravet ved oppsigelser, bør utvilsomt være at en epost eller en SMS ikke kan godtas – heller ikke overfor en leier som har brukt slik kommunikasjon tidligere. Skriftlighetskravet er så innarbeidet og en så viktig del av leiers oppsigelsesvern at det må kreves lovendring hvis andre kommunikasjonsformer skal likestilles med et brev eller annet papirbasert dokument.»⁶⁵

Til tross for Wyllers standpunkt kom lagmannsretten til at e-post tilfredsstilte skriftlighetskravet da leietakers oppsigelsesvern ikke har «samme relevans i forhold til skriftlighetskravet ved leietakers protest». Dette anses som rimelig siden det ikke stilles like strenge krav til leietaker, som den svakere part i husleieforhold. Hva som ville vært situasjonen dersom saken gjaldt skriftlighetskravet ved utleiers oppsigelse kom derfor ikke på spissen. Sett i lys av sitatet til Wyller er det rimelig å anta at retten ville vært restriktiv med å tillate elektronisk oppsigelse, for å ivareta leietakers oppsigelsesvern. Kjennelsen kan derfor vanskelig tas til inntekt for at e-post oppfyller skriftlighetskravet ved utleiers oppsigelse, heller det motsatte.

Som det fremheves i protest-kjennelsen er skriftlighetskravet i boligretten tuftet på bevissikring, klarhet og grundige overveielser. Da dette tilsvarende formålene bak skriftlighetskravet i aml. § 15-4 mener jeg kjennelsen har overføringsverdi⁶⁶. Sitatet til Wyller vil dermed kunne være retningsgivende også innenfor arbeidsretten. Protest-kjennelsen taler trolig mot et teknologinøytralt skriftlighetskrav. At tingretten i E-postdom I refererte til protest-kjennelsen som støtte for at e-post oppfyller skriftlighetskravet i § 15-4 gjør imidlertid rettens standpunkt mindre overbevisende.

⁶⁵ Wyller 2009 s. 358.

⁶⁶ Se nærmere punkt 3.1, samt 3.3.2 om boligretten.

Sist viser tingretten i E-postdom I til supplerings-kjennelsen i RG-2002-1193, som i følge retten taler mot at oppsigelse på e-post oppfyller skriftlighetskravet. I saken ble en arbeidstaker oppsagt per rekommandert brev. Oppsigelsen manglet opplysninger som var påkrevd etter daværende aml. § 57 nr. 2 andre ledd, og var derfor ugyldig på grunn av formuriktighet. For å rette opp i dette, ble oppsigelsen supplert med en e-post som inneholdt de manglende opplysningene. Det ble ikke levert eller sendt noen ny, fullstendig oppsigelse. Oppsigelsen sendt per e-post og rekommandert brev ble i sin helhet akseptert som formriktig oppsigelse fra det tidspunktet e-posten ble mottatt av arbeidstaker.

I supplerings-kjennelsen gir lagmannsretten uttrykk for at de ikke tar noe endelig standpunkt til spørsmålet om e-post oppfyller skriftlighetskravet. At deler av oppsigelsen godtas sendt på e-post, uten behov for å sende en ny rekommandert formriktig oppsigelse, gir implisitt uttrykk for at e-post oppfyller skriftlighetskravet. Hvis ikke burde oppsigelsen fortsatt blitt ansett som formuriktig. Kjennelsen kan dermed tas til inntekt for at e-post oppfyller skriftlighetskravet ved oppsigelse.

At tingretten i E-postdom I anfører at kjennelsen trekker i motsatt retning gjør dens standpunkt om at e-post oppfyller skriftlighetskravet mindre overbevisende etter min vurdering. Av kjennelsene nevnt i E-postdom I er det mest nærliggende at supplerings-kjennelsen tillegges mest vekt, da dette er den eneste innenfor arbeidsretten.

Gjennomgangen viser at både tilsvarsfrist-kjennelsen og supplerings-kjennelsen taler for at e-post oppfyller skriftlighetskravet, mens protest-kjennelsen taler mot. Ser man kjennelsene under ett mener jeg de samlet trekker i retning av at «oppsigelse ved e-post ikke støter an mot regelen om skriftlighet», slik tingretten i E-postdom I anfører. E-postdom I kan derfor tas til inntekt for at e-post oppfyller skriftlighetskravet.

At E-postdom I er enstemmig avsagt tilsier at den gir uttrykk for en felles rettsoppfatning, og bør tillegges vekt som underrettspraksis. At tingretten kom til resultatet under tvil, svekker denne rettsoppfatningen. Selv om dommen ikke har rettskraft⁶⁷ vil tingrettens argumentasjon i selve avgjørelsen fortsatt ha rettskildemessig verdi. Dessuten er E-postdom I den nyeste dommen om oppsigelse på e-post etter arbeidsmiljøloven, hvilket tilsier at den bør vektlegges

⁶⁷ Se punkt 2.5.1.

selv om underrettspraksis normalt har liten rettskildemessig vekt. Dommen vil derfor vektlegges og indikere hvilken retning rettsstilstanden går i.

E-postdom II

I E-postdom II, som gjaldt oppsigelse av en kaptein per telefon og e-post samme dag, kom både tingretten og lagmannsretten til at e-posten av 1. september tilfredstilte lovens formkrav til oppsigelse etter skipsarbeidsloven. Det vil i hovedsak bli tatt stilling til tingrettens vurdering av skriftlighetskravet, da lagmannsretten også viser til denne.

Tingretten starter med å vurdere begrepet «skriftlig» som teknologinøytralt og underbygger dette med at det ikke finnes uttalelser i forarbeidene til verken skipsarbeidsloven eller arbeidsmiljøloven som tilsier at en naturlig forståelse av ordlyden skal fravikes. Ordlyden ble tillagt vesentlig vekt.

Videre peker tingretten på at rettspraksis ikke gir noen klar veiledning, men trekker generelt i retning av at skriftlighetskravet oppfylles ved bruk av elektronisk kommunikasjon. Retten viser i den forbindelse til protest-kjennelsen, supplerings-kjennelsen og Rt. 2010 s. 688 U.

Ved henvisning til protest-kjennelsen trekker tingretten frem rettssetningen om at skriftlighetskravet må vurderes konkret i forhold til den enkelte regel. Som nevnt under E-postdom I er det grunn til å stille seg kritisk til bruken av protest-kjennelsen. For det første har rettssetningen liten relevans da den er brukt i forbindelse med leietakers protest, og ikke utleiers oppsigelse. En nærmere redegjørelse ville vist at det er tvilsomt om oppsigelse fra arbeidsgiver sendt på e-post oppfyller skriftlighetskravet. Dette er etter min vurdering en svakhet ved dommens premisser tilknyttet skriftlighetskravet.

Videre vises det til supplerings-kjennelsen som tingretten mener trekker i retning av at e-post oppfyller skriftlighetskravet. Retten utdyper ikke bakgrunnen for sitt standpunkt, men bruken av kjennelsen fremstår som rettslig forsvarlig.

Sist viser tingretten til ankeerklærings-kjennelsen, inntatt i Rt. 2010 s. 688 U. Spørsmålet var om en ankeerklæring sendt per e-post på ankefristens siste dag var rettidig, når original ankeerklæring først ble mottatt av tingretten to dager senere.

Etter domstolloven⁶⁸ § 197a skal det være gitt uttrykkelig forskriftshjemmel før ankeerklæring kan sendes elektronisk med fristavbrytende virkning. Høyesteretts ankeutvalg kom under dissens til at ankeerklæringen sendt per e-post var rettidig, selv om slik forskrift ikke forelå. Den la vekt på den fastlagte praksis om at rettsmidlerklæringer som er kommet til retten ved telefaks innen fristen er tilstrekkelig, så lenge originalen omgående følger etter. Ankeutvalget så på likhetstrekkene ved e-post og telefaks og fant det avgjørende at budskapet i like stor grad kommer frem ved bruk av e-post, selv om e-postdokumentet ikke automatisk blir skrevet ut på papir. Kjennelsen gir uttrykk for at en ankeerklæring sendt per e-post er fristavbrytende og oppfyller skriftlighetskravet.

Tingretten hevder i E-postdom II at det er større grunn til å godta bruk av e-post i forbindelse med skriftlighetskravet ved oppsigelse enn etter prosesslovgivningen, da det ikke kreves tilsvarende forskriftsregulering av elektronisk kommunikasjon i arbeidsmiljøloven. Tanken synes å være at skriftlighetskravet ikke er like strengt regulert i arbeidsretten, og må derfor anses som teknologinøytralt. Tingretten kunne med fordel begrunnet sitt standpunkt nærmere. Tingretten kunne også fått mer ut av kjennelsen ved å fremheve likhetstrekkene ved telefaks og e-post som Høyesteretts ankeutvalg trekker vekslers på. Det burde også vært rettet fokus mot det at skriftlighetskravet innenfor både arbeidsretten og prosesslovgivningen er tuftet på hensynet til klarhet og notoritet. Basert på ankeerklærings-kjennelsen er det grunn til å tro at e-post oppfyller skriftlighetskravet i aml. § 15-4.

Gjennomgangen over viser rettsavgjørelsene tingretten i E-postdom II mener trekker i retning av at e-post oppfyller skriftlighetskravet. Ankeerklærings-kjennelsen er den eneste kjennelsen foretatt av Høyesterett og vil derfor få ekstra vekt. Det samme gjelder supplerings-kjennelsen på arbeidsrettens område. Begge kjennelsene kan tas til inntekt for at e-post oppfyller skriftlighetskravet. Påstanden til tingretten om at kjennelsene generelt trekker i retning av at e-post oppfyller skriftlighetskravet er etter mitt syn overbevisende.

Tingretten viser også i E-postdom II til proposisjonen som behandler skriftlighetskravet i arbeidsmiljøloven. Her presiserer lovgiver at skriftlighetskravet «ikke [er] knyttet opp mot noen nærmere form, og er [...] å oppfatte som teknologinøytralt», bortsett fra der noe annet er særskilt beskrevet i proposisjonen⁶⁹. Kapittel 9.4 i proposisjonen omhandler «[r]egelvek som

⁶⁸ Lov 13. august 1915 nr. 5 om domstolene (domstolloven eller dl.).

⁶⁹ Ot.prp. nr. 108 (2000-2001) s. 135.

hindrer elektronisk kommunikasjon, men som ikke skal endres»⁷⁰. Tingretten mener skriftlighetskravet i aml. § 15-4 første ledd ikke drøftes her, og at det derfor er teknologinøytralt. I kap. 9.4.1 fremgår det innledningsvis at:

«Etter § 57 nr 2 [nå: § 15-4 andre ledd] skal oppsigelse fra arbeidsgiverens side skje skriftlig, og leveres personlig til arbeidstaker eller sendes i rekommandert brev. Denne bestemmelsen åpner etter sin ordlyd ikke for at en oppsigelse kan skje elektronisk.»

Skriftlighetskravet fremgikk av § 57 nr. 1 i arbeidsmiljøloven 1977, og ikke nr. 2, som gjaldt overleveringskravet. På grunn av mangel på henvisning til skriftlighetskravet mener tingretten kapittel 9.4 kun tok sikte på å drøfte overleveringskravet. Det samme gjelder det at fokuset holdes på overleveringskravet videre i kapittel 9.4, og at det kun foretas konklusjoner i forhold til dette. Tingretten mener derfor at proposisjonen støtter at skriftlighetskravet er teknologinøytralt. Etter mitt syn er det heller ikke sannsynlig at manglende henvisning til skriftlighetskravet kun var en forglemmelse da overskriften i 9.4.1 kun adresserer § 57 nr. 2. Her argumenterer tingretten godt.

Tingretten kan heller ikke se at hensynet til gjennomtenkte oppsigelser hindrer bruk av e-post. Den viser i den forbindelse til arbeidsgivers drøftelsesplikt før beslutning om oppsigelse tas, jf. skipsarbeidsloven § 5-1. Skipsarbeidsloven § 5-1 skal forstås på samme måte som aml. § 15-1⁷¹. Drøftelsesplikten i aml. § 15-1 er imidlertid en ordensforskrift, hvor brudd på plikten ikke medfører at oppsigelsen blir ugyldig⁷². Arbeidsgiver må med andre ord ikke holde drøftelsesmøte. Tingrettens henvisning til drøftelsesplikten er derfor et lite overbevisende eksempel på at hensynet til gjennomtenkte oppsigelser ikke hindrer bruk av e-post. Likevel mener jeg standpunktet er fornuftig. Oppsigelsen må uansett, både ved papirbasert og elektronisk meddelelsesmåte, skrives formriktig av arbeidsgiver. Oppsigelsen blir dermed ikke noe mindre gjennomtenkt selv om den meddeles via e-post.

Tingretten viser også til Fougner, hvorfra det er sitert nedenfor:

«Av bevishensyn bør oppsigelsen sendes rekommandert eller overleveres personlig. Slik forsendelse eller personlig overlevering skal sikre at oppsigelsen kommer i rette

⁷⁰ Ot.prp. nr. 108 (2000-2001) s. 136.

⁷¹ Prop 115 L (2012-2013) s. 199.

⁷² Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 183 og LH-2004-5542 (Hålogaland).

hender. Oppsigelsen er likevel gyldig om den kommer frem til arbeidstaker på annen måte. Reelle hensyn tilsier også at oversendelse i form av brev vedlagt e-post må være tilstrekkelig.»⁷³

Her synes tingretten å mene at det implisitt fremkommer at e-post vedlagt oppsigelsesbrev oppfyller skriftlighetskravet. Oppsigelsen kunne vanskelig blitt ansett som gyldig ved bruk av e-post dersom skriftlighetskravet ikke var oppfylt. Dette taler for at e-post oppfyller skriftlighetskravet.

Sist legger tingretten vekt på rimelighetshensyn, som tilsier at en ellers formriktig oppsigelse vedlagt på e-post, må oppfylle skriftlighetskravet i skipsarbeidsloven § 5-3 første ledd. Dette fordi de hensynene som skriftlighetskravet bygger på, nemlig klarhet, tilgjengelighet og etterprøvbarhet, ivaretas ved oppsigelse per e-post.

Tingretten kom på denne bakgrunn i E-postdom II til at e-post oppfyller skriftlighetskravet. Lagmannsretten kom enstemmig til samme resultat. Domspremissene under skriftlighetskravet er totalt sett overbevisende, og dommen kan tas til inntekt for at e-post oppfyller skriftlighetskravet.

Selv om tingrettens dom er fattet under tvil, stiller lagmannsretten seg enstemmig, og uten tvil, bak tingrettens vurdering. E-postdom II indikerer derfor en viss enighet omkring rettstilstanden. Dette tilsier at dommen bør gis vesentlig vekt som underrettspraksis. Videre er dette den nyeste dommen om oppsigelse på e-post. Denne er derfor best egnet til å si noe om rettstilstanden i dag.

Sammenfatning

Gjennomgangen over viser at rettspraksis ikke gir noen klar veiledning hva gjelder skriftlighetskravets materielle innhold. E-postdom I indikerer at rettstilstanden går i retning av at e-post oppfyller skriftlighetskravet. E-postdom II kan tas til inntekt for det samme. Kjennelsene referert til i E-postdom I og II vil også få selvstendig betydning. Suppleringskjennelsen, på arbeidsrettens område, gir en tydelig indikasjon på at skriftlighetskravet er oppfylt ved oppsigelse på e-post. Protest-kjennelsen, på husleierettens område, gir uttrykk for at det er tvilsomt om oppsigelse kan sendes på e-post. Tilsvarsfrist-kjennelsen og

⁷³ Fougner 2016 s. 318.

ankeerklærings-kjennelsen, på prosesslovgivningens område, trekker også i retning av at e-post oppfyller skriftlighetskravet. De nevnte rettsavgjørelsene sett under ett illustrerer at eksisterende rettspraksis trekker i retning av at skriftlighetskravet er teknologinøytralt, og oppfylles ved bruk av e-post.

3.3.4 Ivaretar oppsigelse per e-post hensynene bak arbeidsmiljøloven?

Om oppsigelse per e-post oppfyller formkravene, herunder skriftlighetskravet, avhenger av at e-post er egnet til å ivareta de hensyn som arbeidsmiljøloven skal ivareta⁷⁴.

Dynamisk arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøloven har til formål å sikre et dynamisk arbeidsmiljø, jf. § 1-1 bokstav a. I dag beveger vi oss i retning av et papirløst samfunn, hvor store deler av den daglige kommunikasjonen foregår elektronisk. Også viktige dokumenter som skattemelding og prosessdokumenter sendes elektronisk. E-post er i dag et sentralt kommunikasjonsmiddel på arbeidsplassen som blant annet har bidratt til økt og forenklet kommunikasjonen ved å eliminere tid og avstand. Sett i lys av den digitale verden vi lever i er det naturlig at oppsigelse på e-post ivaretar hensynet til et dynamisk arbeidsmiljø.

Trygge ansettelsesforhold

Videre må det vurderes om oppsigelse per e-post er egnet til å ivareta hensynet til trygge ansettelsesforhold etter § 1-1 bokstav b.

Trygge ansettelsesforhold er forutsigbare og ivaretar både arbeidstaker og arbeidsgivers interesser. Arbeidsgiver og arbeidstakers forventning til oppsigelsens fremstilling varierer rimeligvis etter vedkommendes alder og kjennskap til og bruk av elektronisk kommunikasjon. Det kan derfor tenkes tilfeller hvor oppsigelse sendes på e-post til en arbeidstaker med et uforpliktende forhold til sin elektroniske postkasse hvor den kun sjekkes sporadisk. Man kan også ha flere e-postadresser – i motsetning til bostedsadresser – og slik sende oppsigelsen til

⁷⁴ Se punkt 2.1.

en inaktiv e-postadresse. Slik bruk av oppsigelse på e-post vil i liten grad sikre trygge ansettelsesforhold.

Det sentrale må være at partene vet at arbeidstaker har rett på en skriftlig oppsigelse for å bli gjort kjent med sine rettigheter i en oppsigelsessituasjon. Så lenge oppsigelsen oppfyller formkravene og ivaretar de bakenforliggende hensynene må et ansettelsesforhold kunne karakteriseres som trygt og forutsigbart, selv om arbeidstaker ikke kjenner oppsigelsens form. Det taler for at oppsigelse på e-post er egnet til å ivareta hensynet til trygge ansettelsesforhold.

Hensynet til trygge ansettelsesforhold legger likevel begrensninger på arbeidsgivers adgang til å foreta oppsigelse per e-post. For å oppfylle formkravene forutsettes det derfor at arbeidsgiver følger visse retningslinjer for å ivareta de bakenforliggende oppsigelseshensynene. Det vil blant annet være av stor betydning at arbeidsgiver er kjent med hvilken e-postadresse arbeidstaker regelmessig benytter, på samme måte som arbeidsgiver trenger arbeidstakers korrekte bostedsadresse ved rekommandert sending. Dette kan eksempelvis sikres dersom partene normalt kommuniserer på e-post eller ved at arbeidsgiver forhører seg med arbeidstaker om dette i forkant av oppsigelsen. Dette bidrar til å sikre trygge ansettelsesforhold.

Ved bruk av e-post påføres avsendelsestidspunktet automatisk, men det er ikke noe automatikk i at arbeidstaker får notifikasjon når e-post mottas. Har arbeidstaker et uforpliktende forhold til sin elektroniske postkasse kan det ta lang tid før vedkommende blir orientert om oppsigelsen. En løsning kan være at arbeidsgiver på forhånd orienterer om at oppsigelsen vil bli sendt på e-post, eventuelt ved arbeidstakers godkjenning. Hensynet til arbeidstaker vil utvilsomt ivaretas dersom oppsigelse på e-post kun kan benyttes ved arbeidstakers godkjenning i forkant av oppsigelsen. Faren ved slik godkjenning er imidlertid at det fort blir inntatt en generell tekst i arbeidsavtalen hvor arbeidstaker ikke får noe reelt valg, men må godkjenne. Fordelen er at man i arbeidsavtalen kan bli enige om hvilken e-postadresse som skal benyttes. Godkjenning av arbeidstaker i det enkelte tilfellet, og ikke på forhånd i arbeidsavtalen, vil trolig gi mest reell valgfrihet.

At arbeidstaker kan motsette seg oppsigelse på e-post kan i visse tilfeller tenkes å få uheldige økonomiske konsekvenser for arbeidsgiver, særlig i tilfeller av oppsigelser begrunnet i kostnadsbesparelser. Oppsigelsestiden starter som nevnt å løpe måneden etter oppsigelsen

fant sted. Det vil være urimelig om en arbeidstaker som ikke kan motta oppsigelsen personlig eller per rekommandert brev, på grunn av eksempelvis turnusarbeid i utlandet, skal kunne motsette seg oppsigelse på e-post i håp om en måneds utvidet oppsigelsestid. For også å ivareta arbeidsgivers interesser vil det etter min mening være mest hensiktsmessig at oppsigelse per e-post ikke krever arbeidstakers godkjenning, men må ledsages av muntlig beskjed, slik at arbeidsgiver er trygg på at arbeidstaker har fått budskapet om at oppsigelse kommer.

På denne bakgrunn er oppsigelse på e-post etter mitt syn egnet til å ivareta hensynet til et trygt ansettelsesforhold etter § 1-1 bokstav b.

Konklusjonen blir at de hensyn som arbeidsmiljøloven skal ivareta kan oppfylles ved oppsigelse per e-post.

3.3.5 Ivaretar oppsigelse per e-post hensynene bak skriftlighetskravet?

Det neste spørsmålet blir om de hensyn skriftlighetskravet⁷⁵ skal ivareta kan oppfylles ved oppsigelse sendt per e-post.

Grundig og gjennomtenkt

At oppsigelsen må avgis skriftlig bidrar til en grundig og gjennomtenkt oppsigelse, da en skriftlig oppsigelse må planlegges i motsetning til en muntlig oppsigelse som kan gis uten forberedelser. Av hensyn til en grundig og gjennomtenkt oppsigelse anførte departementet i proposisjonen at det ville være for enkelt for arbeidsgiver å sende en oppsigelse på e-post da det kan gjøres ved et tastetrykk. Etter min mening er det grunn til å stille seg kritisk til denne uttalelsen. Normalt utformes oppsigelser i et skriveprogram på en datamaskin og må oppfylle innholdskravene i aml. § 15-4 for at oppsigelsen skal være gyldig, jf. § 15-5. Dette gjelder også om oppsigelsen sendes på e-post, og blir ikke av den grunn mindre grundig og gjennomtenkt enn ved personlig levering eller rekommandert sending. Prosessen blir likevel noe kortet ned dersom det åpnes for elektronisk signatur⁷⁶. Men heller ikke dette vil, etter min oppfatning, gjøre oppsigelsen noe mindre grundig eller gjennomtenkt da selve

⁷⁵ Se punkt 3.1.

⁷⁶ Om det kan innfortolkes et krav om datering og underskrift i skriftlighetskravet vurderes i punkt 3.4.

skriveprosessen er omstendelig som den er. Dette hensynet står derfor ikke i veien for at oppsigelse foretas på e-post.

Klar, forutsigbar og ryddig

Hensynet til en klar, forutsigbar og ryddig prosess mener jeg heller ikke står i veien for oppsigelse på e-post så lenge budskapet om oppsigelse fremgår klart og retningslinjene som skissert under punkt 3.3.4 om trygge ansettelsesforhold overholdes. Det sentrale er at arbeidstaker blir gjort kjent med sine rettigheter i en oppsigelsessituasjon, enten dette skjer på papir eller elektronisk.

Notoritet

For bevishensynets vedkommende skal det være enkelt å bevise at oppsigelse har funnet sted, samt når oppsigelsen kom frem til rette arbeidstaker. Ved personlig overlevering kan dette sikres ved at arbeidstaker kvitterer når oppsigelsen mottas, og arbeidsgiver får en kopi⁷⁷. Ved rekommandert sending får arbeidsgiver kvittering når brevet leveres, mens arbeidstaker får hentemelding og må vise legitimasjon når brevet hentes⁷⁸. Ved bruk av e-post påføres avsendelses- og mottakelsestidspunktet automatisk og vil bevise når oppsigelsen kom frem. Dette forutsetter, som nevnt, at arbeidsgiver har arbeidstakers korrekte e-postadresse.

Som en ekvivalens til det at man ved rekommandert brev får bevis for når brevet er hentet, kan man ved bruk av e-post blant annet anvende lesebekreftelse. Dette er måter oppsigelse på e-post kan ivareta bevishensynet, og samtidig sikre en ryddig og forutsigbar prosess for arbeidstaker. Likevel kan lesebekreftelse være betenkelig, da arbeidstaker kan unnlate å bekrefte at oppsigelsen er lest, selv om den er det. I en bevissituasjon gir derfor ikke lesebekreftelse nødvendigvis et riktig bilde av når budskapet om oppsigelsen faktisk kom til arbeidstakers kunnskap.

At oppsigelsen er sendt fra arbeidsgivers e-postadresse er også et bevis i retning av at arbeidsgiver har sagt opp vedkommende arbeidstaker. Man skal normalt kunne stole på at e-posten er sendt av samme person som den e-postadressen tilhører.

⁷⁷ Stueland 2015 s. 743

⁷⁸ <https://www.posten.no/sendebrev/med-sikkerhet/rekommandert-brev>

Det kan imidlertid tenkes at elektroniske bevis enkelt kan manipuleres, som eksempelvis å få det til å se ut som e-posten var sendt på et annet tidspunkt eller fra en annen avsender⁷⁹. Det er derfor grunn til å uttrykke skepsis i forhold til om dette hensynet ivaretas tilstrekkelig ved oppsigelse på e-post. Slik manipulasjon skal imidlertid være mulig å avsløre ved å undersøke kilden til den aktuelle e-posten som inneholder all den korrekte informasjonen⁸⁰. Av hensyn til slik manipulasjon kan det være hensiktsmessig å eksempelvis sende oppsigelsesbrevet i pdf-format. Likevel kan lignende manipulasjonsmuligheter også tenkes ved papirbaserte bevis. Det vil følgelig alltid være en viss mulighet for bevismanipulasjon.

Uansett må det sentrale være at budskapet om oppsigelse kommer klart til uttrykk og er beviselig. Jeg anser både en e-post alene og vedlagt oppsigelsesbrev som egnet til å formidle all den påkrevde informasjonen til arbeidstaker.

Bevisvurderingen ved e-post bør etter min mening ikke være vanskeligere enn ved oppsigelse sendt ved rekommandert brev da det i dag er like mulig å finne tilbake til en e-post i sin elektroniske postkasse som et brev i sin fysiske postkasse. Standpunktet støttes i proposisjonen hvor lovgiver tar til ordet for at bevis hensynet «også vil kunne oppnås ved bruk av elektronisk kommunikasjon»⁸¹.

Det kan på denne bakgrunn konkluderes med at de hensyn som skriftlighetskravet skal ivareta kan oppfylles ved oppsigelse på e-post.

3.3.6 Helhetsvurdering

Gjennomgangen over viser at man i møte med skriftlighetskravet står overfor en tvetydig ordlyd og forarbeider som gir liten veiledning. Mest utfyllende av forarbeider er proposisjonen som indikerer at skriftlighetskravet er teknologinøytralt⁸². Rettspraksis trekker også i retning av at skriftlighetskravet er teknologinøytralt og oppfylles ved e-post. Her vektlegges E-postdom II særlig. Systembetragtninger innad i arbeidsmiljøloven kan tilsi at skriftlighetskravet er teknologinøytralt og omfatter e-post. I teorien er det på motsatt side tatt

⁷⁹ <https://www.digipost.no/privat/epost>

⁸⁰ <https://www.nettavisen.no/965861.html> og <https://www.aftenposten.no/norge/i/eM06l/E-post-vanskelig-a-manipulere>

⁸¹ Ot.prp. nr. 108 (2000-2001) s. 136.

⁸² Ot.prp. nr. 108 (2000-2001) s. 135.

til ordet for at e-post ikke oppfyller skriftlighetskravet. Likhetsbetraktninger fra boligretten antyder at det er tvilsomt om e-post oppfyller skriftlighetskravet på bakgrunn av det sterke oppsigelsesvernet. Derfor anfører Wyller at et teknologinøytralt skriftlighetskrav krever lovendring. Det er derfor grunn til å være varsom for ikke å undergrave oppsigelsesvernet.

Likevel må det sentrale være at oppsigelse på e-post, under de nevnte forutsetningene, er egnet til å ivareta formålene bak arbeidsmiljøloven og skriftlighetskravet. Selv om lovgiver i 1977 utformet skriftlighetskravet med et papirkrav i mente så har intensjonen vært at arbeidsmiljøet skal følge samfunnsutviklingen. Det konkluderes derfor med at skriftlighetskravet er teknologinøytralt og oppfylles ved bruk av e-post⁸³.

3.4 Datering og underskrift

Johansen og Stueland tar til ordet for at det kan innfortolkes et krav om datering og underskrift i skriftlighetskravet⁸⁴. Det kan derfor reises spørsmål ved om et slikt krav kan innfortolkes.

Ordlyden «skriftlig» foreskriver skriftlighet, men er taus hva gjelder datering og underskrift. Selv om skriftlighet er en forutsetning for datering og underskrift, er det ikke gitt at det er rettslig påkrevd, selv om det er vanligst i praksis⁸⁵. Hensynet til forutberegnelighet taler mot at datering og underskrift er rettslig påkrevd, da det ikke fremgår av lovteksten. Forarbeidene gir ingen veiledning.

Ser en til bestemmelser som spesielt nevner datering og/eller underskrift kan det vises til blant annet arbeidsmiljøloven § 17-3 om retten til å kreve forhandlinger, tvl. § 19-4 om avsigelse av rettslig avgjørelse og dl. § 160 om forkynnelse. Etter de nevnte bestemmelsene er datering og/eller underskrift rettslig påkrevd. Det fremgår av forarbeidsuttalelsene til eksempelvis aml. § 17-3 at kravet om underskrift skal gi protokollen fra forhandlinger mellom partene nødvendig notoritet⁸⁶. Når det ikke fremgår noe eksplisitt krav om datering og underskrift av aml. § 15-4 kan det tale mot at det er rettslig påkrevd.

⁸³ Jeg vil foreta en rettspolitisk vurdering av alternative utforminger til aml. § 15-4 samlet under punkt 5.2.

⁸⁴ Stueland 2015 s. 739.

⁸⁵ Nærings- og handelsdepartementet, *Kartleggingsprosjektet*, 2000 s. 23.

⁸⁶ Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 74.

Av E-postdom II fremkommer det at oppsigelsen var datert. E-postdom I nevner verken datering eller underskrift. I ankeerklærings-kjennelsen var erklæringen både datert og underskrevet. Det kan ikke utledes klare tolkningsbidrag fra rettspraksis, men man kan likevel se en tendens til at datering og underskrift normalt inkluderes.

Juridisk teori sier ikke stort mer enn at oppsigelse skal skje skriftlig. Mest utførlig er Johansen og Stueland som eksplisitt nevner datering og underskrift i forbindelse med aml. § 15-4:

«Datering er ikke nevnt i bestemmelsen, men god skikk tilsier at dette er med, selv om det ikke er en del av formkravet. En datering kan ha bevismessig betydning i forbindelse med beregningen av oppsigelsesfristen, søksmålsfristen m.m. Underskrift av rette vedkommende må anses som en del av skriftlighetskravet og har betydning for å avgjøre om det foreligger en bindende disposisjon.»⁸⁷

Det argumenteres fornuftig på bakgrunn av bevis hensyn og god skikk, men det hevdes likevel at det ikke er endel av formkravet. Sitatet kan etter mitt syn tolkes dithen at det ikke er rettslig påkrevd med datering og underskrift, men at det likevel bør etterleves.

I Skoghøys kommentarer til skipsarbeidsloven § 5-3 tas det til ordet for at en oppsigelse «må [...] være undertegnet av eller på vegne av den part som foretar oppsigelsen»⁸⁸. Det trekkes i retning av at underskrift er påkrevd.

For at klarhets- og notoritetshensynet bak skriftlighetskravet skal være tilstrekkelig ivaretatt, fordrer det trolig en form for datering og underskrift fra arbeidsgiver. Lovgiver vurderer i proposisjonen underskrift også for «å være teknologinøytralt»⁸⁹. Elektronisk signatur tilfredsstiller også bevis hensynet. Mangel på datering og underskrift vil vanskeliggjøre kontroll og etterprøving av oppsigelsen, herunder å få rede på om oppsigelse faktisk har funnet sted, hvem som er avsender, og når den i så tilfelle fant sted. Sistnevnte vil eksempelvis være et avgjørende tidspunkt for ulike frister i en oppsigelsessituasjon⁹⁰. For at klarhets- og notoritetshensyn skal ivaretas bør det innfortolkes et krav til datering og underskrift i skriftlighetskravet.

⁸⁷ Stueland 2015 s. 739.

⁸⁸ Gyldendal Rettsdata, Norsk Lovkommentar til skipsarbeidsloven 2013 ved Skoghøy (note 136).

⁸⁹ Ot.prp. nr. 108 (2000-2001) s. 135.

⁹⁰ Se punkt 4.1.2.

Gjennomgangen over viser at en står overfor en taus ordlyd, forarbeider uten veiledning, samt rettspraksis og juridisk teori som ikke gir noe entydig svar på om dette kan innfortolkes som et krav. Det kan derfor vanskelig utledes en klar rettstilstand.

Hensynet til klarhet, notoritet og vanlig praksis kan imidlertid legitimere at en oppsigelse bør dateres og underskrives. Ved bruk av e-post påføres avsendelsestidspunktet automatisk og tilfredsstillende kravet til datering. Det er særlig behovet for underskrift som gjør seg gjeldende per e-post, enten dette fremgår av vedlagt oppsigelsesbrev eller via annen autentisering av arbeidsgiver. Det vil være opp til arbeidsgiver om en ønsker å bære den bevismessige risikoen som kan oppstå ved å utelate datering og underskrift. Arbeidsgiver har uansett bevisbyrden for at oppsigelsen er saklig⁹¹. En sammenhengende arbeidsmiljølovgivning, med henvisning til § 17-3, og hensynet til forutberegnelighet taler likevel mot at det er rettslig påkrevd med datering og underskrift. Det legges derfor under tvil til grunn at det ikke er rettslig påkrevd å datere og underskrive en oppsigelse, men at det likevel bør gjøres.

⁹¹ Se Rt. 1996 s. 1401 (s. 1406).

4 Overleveringskravet

4.1 Innledning

4.1.1 Rettslig utgangspunkt og sentrale hensyn

Så langt har vi sett at oppsigelse per e-post oppfyller skriftlighetskravet i aml. § 15-4 første ledd.

Etter § 15-4 andre ledd «[skal] oppsigelse fra arbeidsgivers side [...] leveres personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakers oppgitte adresse. Oppsigelsen skal anses for å ha funnet sted når den er kommet fram til arbeidstaker».

Spørsmålet videre er dermed om en oppsigelse må leveres personlig eller sendes i rekommandert brev for å kunne regnes for å ha «kommet fram» til arbeidstakeren etter aml. § 15-4 andre ledd. Det skal følgelig tas stilling til hva som ligger i overleveringskravet, og om oppsigelse per e-post tillates.

Hovedformålet med overleveringskravet er å sikre at oppsigelsen kommer frem til rette mottaker så arbeidstaker kan ivareta sine interesser⁹². Overleveringskravet skal også gjøre det enkelt å bevise når oppsigelsen ble mottatt av arbeidstaker. Sist skal overleveringskravet forhindre overilte og lite gjennomtenkte oppsigelser da overleveringskravet gir arbeidsgiver anledning til å tenke seg om⁹³.

En sentral del av den kommende vurderingen vil bestå i å vurdere om formålene bak overleveringskravet i like stor grad kan ivaretas ved bruk av oppsigelse sendt per e-post.

4.1.2 “Kommet fram”

Tidspunktet en oppsigelse har «kommet fram» er blant annet bestemmende for oppsigelsesfristen etter § 15-3, frister for å kreve forhandlinger etter § 17-3 og reise søksmål

⁹² Lenth 2017 s. 1075.

⁹³ Ot.prp. nr. 108 (2000-2001) s. 136.

etter § 15-5. Tidspunktet for når oppsigelsen er «kommet fram» vil derfor kunne være av stor betydning for partene i et arbeidsforhold.

I tråd med avtalerettslige regler⁹⁴ får en oppsigelse virkning fra det tidspunktet den er kommet frem til arbeidstakeren jf. avtaleloven⁹⁵ § 2. Ved personlig overlevering får oppsigelsen virkning øyeblikkelig. Ved rekommandert brev får oppsigelsen virkning når meldeseddelen er i arbeidstakers postkasse og arbeidstaker har hatt rimelig tid til å hente postsendingen⁹⁶. Velger arbeidstaker ikke å hente sendingen, begynner fristene å løpe likevel⁹⁷.

4.2 Gyldighetsregel eller ordensforskrift?

Det er klart at overleveringskravet kun gjelder arbeidsgivere, jf. «oppsigelse fra arbeidsgivers side». For å ta stilling til om overleveringskravet tillater arbeidsgiver å foreta oppsigelse per e-post vil jeg først vurdere om en oppsigelse må overleveres personlig eller ved rekommandert sending for å kunne regnes for å ha «kommet frem» til arbeidstakeren. Spørsmålet blir om overleveringskravet er en gyldighetsregel eller en ordensforskrift.

4.2.1 Ordlyd

At oppsigelsen «skal» leveres personlig eller sendes rekommandert gir anvisning på en gyldighetsregel som må være oppfylt for at formkravene i sin helhet skal være oppfylt. Ordlyden oppstiller kun to alternative overleveringsmetoder, jf. «eller». En naturlig forståelse tilsier at en oppsigelse kun kan «komm[e] fram» til arbeidstaker ved hjelp av disse metodene. Bestemmelsen fremstår som klar og åpner tilsynelatende ikke for andre overleveringsformer. Etter ordlyden vil det være lite forutsigbart for arbeidsmiljølovens brukere om overleveringskravet tillater e-post. Ordlyden tillegges betydelig vekt og taler for at overleveringskravet er en gyldighetsregel. Dette utgangspunktet legges til grunn, med mindre det foreligger tungtveiende momenter i andre rettskilder.

⁹⁴ Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 69.

⁹⁵ Lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven).

⁹⁶ Rt. 1970 s. 1541 (kjm.utv.), Lenth 2017 s. 1075 og Fougner 2016 s. 319.

⁹⁷ Rt. 1988 s. 579 (kjm.utv.), Lenth 2017 s. 1075 og Fougner 2016 s. 319.

4.2.2 Lovtekst og forarbeider

Av forarbeidene til § 15-4 fremgår det:

«Regelen om at oppsigelsen skal leveres til arbeidstakeren personlig eller sendes i rekommandert brev, må anses som en ordensregel. Dersom den skriftlige oppsigelse er oversendt arbeidstakeren på annen måte, må imidlertid arbeidsgiveren ha bevisbyrden for at den er kommet fram til arbeidstakeren.»⁹⁸

Forarbeidene fremstår også som klare. De gir imidlertid uttrykk for at overleveringskravet er en ordensforskrift, og åpner for at arbeidsgiver kan benytte andre former for overlevering enn lovtekstens overleveringsmetoder. Det synes som lovgiver mener personlig overlevering og rekommandert sending har de beste bevismessige grunner for seg, siden arbeidsgiver bærer bevisbyrden for at oppsigelse har funnet sted ved bruk av andre overleveringsmetoder. Leses lovteksten i lys av forarbeidene taler det for at overleveringskravet er en ordensforskrift.

Etter aml. § 14-9 fjerde ledd har midlertidig ansatte «krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden» og «varselet skal anses for å være gitt når det er kommet fram til arbeidstakeren». Bestemmelsen inneholder et skriftlighetskrav og vilkår om når varselet har «kommet fram». Tidligere inneholdt bestemmelsen også krav til varselets form, i dagjeldende § 58 A tredje ledd:

«Slikt varsel skal leveres til arbeidstakeren personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakerens oppgitte adresse eller ved bruk av elektronisk kommunikasjon dersom det er benyttet en betryggende metode for å sikre at varselet er mottatt.»

Kravet til varselets form ble imidlertid tatt ut av bestemmelsen, uten at det medførte noen realitetsendring⁹⁹. At en bestemmelse ikke stiller krav til form kan med andre ord være en indikator på at bestemmelsen er teknologinøytral. Når § 15-4 kun gir anvisning på to overleveringsmetoder taler det for at det er en gyldighetsregel.

Etter § 15-5 er hovedregelen at oppsigelsen skal kjennes ugyldig dersom oppsigelsen «ikke er gitt skriftlig eller ikke inneholder opplysninger som nevnt i § 15-4». Det er kun skriftlighetskravet og innholdskravet som det eksplicit knyttes ugyldighetsvirkninger til.

⁹⁸ Ot.prp.nr. 41 (1975-1976) s. 69.

⁹⁹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 333.

Dette kan antyde at overleveringskravet er en ordensforskrift som ved brudd ikke medfører ugyldighetsvirkninger. Standpunktet støttes i teorien¹⁰⁰.

Arbeidsmiljøloven § 17-4 tredje ledd gjelder søksmålsfrister i tvister om oppsigelse. Det heter at «dersom arbeidsgivers oppsigelse [...] ikke oppfyller formkravene i § 15-4 første og andre ledd, gjelder ingen søksmålsfrist». Bestemmelsen gjør ikke forskjell på formkravene i § 15-4, hvilket tilsier at brudd på hvert enkelt formkrav er egnet til å utløse virkningen at det ikke gjelder søksmålsfrist. Dette kan være et moment i retning av at overleveringskravet er en gyldighetsregel.

I kommentarutgaven til skipsarbeidsloven § 6-2, som tilsvarende aml. § 17-4¹⁰¹, tas det til ordet for at det er en inkurie at overleveringskravet inkluderes, siden det er en ordensforskrift:

«Dersom SAL § 6-2 fjerde ledd skal tas på ordet, ville det innebære at om en oppsigelse sendes med ordinær post og ikke rekommandert, så gjelder ingen søksmålsfrist. Det er ingen indikasjoner i forarbeidene på at dette har vært lovgivers intensjon. Lovteksten i sin nåværende form skaper derfor en unødvendig uforutsigbarhet for partene, og bør endres slik at henvisningen til SAL § 5-3 annet ledd tas ut av loven.»¹⁰²

Sitatet trekker i retning av at overleveringskravet er en ordensforskrift.

Drøftelsen over gir ikke noe entydig svar på om overleveringskravet er en ordensforskrift eller gyldighetsregel, men de klare forarbeidsuttalelsene må anses mest tungtveiende.

4.2.3 Relevant rettspraksis

I det videre skal det tas stilling til i hvilken grad det kan utledes tolkningsbidrag fra rettspraksis.

E-postdom I

¹⁰⁰ Lenth 2017 s. 1082, Børre Pettersen og Atle Stønsteli Johansen, *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*, 9. utgave, Oslo 2017 s. 254 og Stueland 2015 s. 750.

¹⁰¹ Prop. 115 L (2012-2013) s. 209.

¹⁰² Pettersen 2014 s. 391.

I forbindelse med overleveringskravet kom tingretten i E-postdom I enstemmig, men under adskillig tvil, til at det ikke var adgang for arbeidsgiver til å foreta oppsigelse per e-post.

Tingretten la vekt på en klar ordlyd i § 15-4 som etter rettens oppfatning gav uttrykk for at oppsigelse kun kan leveres personlig eller sendes rekommandert. Det ble videre lagt vekt på at oppfatningen i forarbeidene, om at overleveringskravet er en ordensforskrift, er forlatt. I den forbindelse viste retten til proposisjonen. Med mangel på entydige svar i rettspraksis og juridisk teori ble forståelsen av ordlyden lagt til grunn, da oppsigelse på e-post ikke hadde klar hjemmel.

At oppfatningen i de tidligere forarbeidene er forlatt er ikke uten videre klart. Proposisjonen tok sikte på å likestille elektronisk og papirbasert kommunikasjon. Derfor skilles det mellom bestemmelser som allerede åpner for og som hindrer elektronisk kommunikasjon. Departementet karakteriserer § 15-4 som en bestemmelse som hindrer elektronisk kommunikasjon, hvor det heller ikke er hensiktsmessig å åpne for slik kommunikasjon. Dette begrunnes med frykten for at terskelen for å gi en grundig og gjennomtenkt oppsigelse av et så alvorsfylt budskap kan bli for lav. Derfor anså ikke departementet elektronisk kommunikasjon «som egnet til formidling av oppsigelse av en arbeidstaker», og konkluderte med at «kravet om personlig overlevering til arbeidstaker eller oversendelse ved rekommandert brev bør opprettholdes»¹⁰³. Det som diskuteres er følgelig om bestemmelsen skulle inkludere e-post som en betryggende sendemåte, og ikke om overleveringskravet skulle bli en gyldighetsregel. Dette kan underbygges av at departementet avslutningsvis tilføyer at e-post trolig vil kunne benyttes som en betryggende sendemåte i fremtiden. Dette taler for at oppfatningen ikke er forlatt.

Det fremgår heller ikke av proposisjonen at overleveringskravet nå har blitt en gyldighetsregel. Hadde det vært intensjonen, er det naturlig at dette ville fremgått eksplisitt eller at ugyldighetsvirkninger tilknyttet overleveringskravet hadde vært drøftet. Gjengs oppfatning synes også å være at oppfatningen i forarbeidene ikke er forlatt siden overleveringskravet fortsatt refereres til som en ordensforskrift i teorien¹⁰⁴. Standpunktet kan ytterligere underbygges av at uttalelsene i proposisjonen tilknyttet aml. § 15-4 ikke medførte

¹⁰³ Ot.prp. nr. 108 (2000-2001) s. 136.

¹⁰⁴ Lenth 2017 s. 1076, Stueland 2015 s. 743 og Jan Fougner mfl., *Arbeidsmiljøloven Lovkommentar*, 3. utgave, Oslo 2018 s. 873.

lovendring. Det er større grunn til å vektlegge uttalelser i lovens etterarbeider som faktisk medførte lovendring, enn de som ikke gjorde det.

Proposisjonen kan ikke tas til inntekt for at oppfatningen i forarbeidene er forlatt.

Tingrettens drøftelse av overleveringskravet i E-postdom I fremstår generelt som noe ensidig. At tingretten refererte til proposisjonen som et argument for at oppfatningen i forarbeidene er forlatt gjør rettens standpunkt lite overbevisende etter min mening. Hadde retten foretatt en mer inngående drøftelse av proposisjonen ville det gitt et mer helhetlig bilde av forarbeidene. Om elektronisk oppsigelse er egnet til å ivareta hensynene bak formkravene, samt hvilke betenkeligheter som knytter seg til ikke å følge samfunnsutviklingen og sikre et dynamisk arbeidsmiljø, er også temaer som ville vært relevant å vurdere. Dette ville gjort argumentasjonen mer overbevisende.

Selv om dommens rettskildemessige vekt tilknyttet overleveringskravet er redusert grunnet mangel på overbevisende argumentasjon taler den for at overleveringskravet er en gyldighetsregel.

E-postdom II

For overleveringskravets vedkommende kom både tingretten og lagmannsretten i E-postdom II til at en oppsigelse ikke må overleveres personlig eller ved rekommandert sending for å kunne regnes for å ha «kommet frem» til arbeidstakeren etter skipsarbeidsloven § 5-3 andre ledd.

Tingretten tok utgangspunkt i den klare ordlyden som legger opp til en høy terskel for å forlate standpunktet om at en oppsigelse må leveres personlig eller sendes rekommandert. Tross den klare ordlyden utledet tingretten betydelige tolkningsbidrag fra andre rettskilder.

I sin vurdering tok tingretten for seg forarbeidsuttalelsene til arbeidsmiljøloven, som skipsarbeidsloven også bygger på, om at overleveringskravet er en ordensforskrift. For å underbygge denne oppfatningen viste den til formålet bak overleveringskravet i skipsarbeidsloven § 5-3 som er «å skape notoritet i forhold til når ei oppseiing er motteke, og sørge for at oppseiinga kjem til rette vedkomande». Retten synes å mene at dette formålet kan ivaretas på andre måter enn de overleveringsmetodene loven foreskriver og at det må være opp til arbeidsgiver om en vil ta den bevismessige risikoen oppsigelse per e-post

innebærer. Det ble også vist til ugyldighetsregelen i skipsarbeidsloven § 5-4 som ikke nevner overleveringskravet. Etter rettens syn ville det vært naturlig at lovgiver knyttet ugyldighetsvirkninger til brudd på overleveringskravet dersom intensjonen var at det skulle være en gyldighetsregel. Retten foretar en overbevisende argumentasjon.

Videre foretok tingretten en grundig redegjørelse av proposisjonen, hvor det ble tatt stilling til hvorvidt oppfatningen om at overleveringskravet er en ordensforskrift var forlatt.

Etter rettens syn ble det i proposisjonen diskutert hvorvidt bestemmelsen skulle inkludere e-post som en betryggende sendemåte. Retten kan vanskelig se at proposisjonens konklusjon om at kravet til sendemåte «bør opprettholdes» gir grunnlag for å endre den etablerte forståelsen i forarbeidene. Etter min mening er dette riktig forståelse av proposisjonen¹⁰⁵.

Proposisjonen endret flere bestemmelser til å eksplisitt regulere adgangen til bruk av elektronisk kommunikasjon. Et eksempel er daværende aml. § 58 A nr. 3 om fratreden for midlertidig ansatte. Tingretten mente endringene kun innebar at elektronisk kommunikasjon var likestilt med personlig overlevering og rekommandert sending i bevissikringsøyemed. Selv om det ikke eksplisitt oppfordres til bruk av elektronisk oppsigelse i § 15-4, er det ikke ensbetydende med at det ikke er adgang til det. Forarbeidene presiserer tross alt at overleveringskravet er en ordensforskrift. Retten konkluderte på denne bakgrunn med at den etablerte forståelsen i forarbeidene ikke var forlatt.

Tingretten mener at dersom lovgiverintensjonen var at overleveringskravet skulle være en gyldighetsregel så måtte dette fremgått eksplisitt. Per nå er det kun eksplisitt gitt uttrykk for at overleveringskravet er en ordensforskrift. Retten illustrerer på en overbevisende måte at den klare ordlyden ikke står så sentralt når det kan utledes tungtveiende tolkningsbidrag fra andre rettskilder. Lagmannsretten føyer seg til tingrettens vurdering. Dommen kan tas til inntekt for at overleveringskravet er en ordensforskrift.

4.2.4 Helhetsvurdering

Tross en klar ordlyd må det være avgjørende at lovgiver klart gir uttrykk for at overleveringskravet er en ordensforskrift i forarbeidene, selv om sammenhengen i regelverket i noen tilfeller tilsier det motsatte. At overleveringskravet er en ordensforskrift er også lagt til

¹⁰⁵ Se punkt 4.2.3 om E-postdom I.

grunn i E-postdom II, som viste seg som en rettslig solid dom, samt gjennomgående i teorien. At overleveringskravet er en ordensforskrift vil gi best sammenheng i systemet.

Det konkluderes derfor med at overleveringskravet er en ordensforskrift og at en oppsigelse ikke må overleveres personlig eller ved rekommandert sending for å kunne regnes for å ha «kommet frem» til arbeidstakeren etter § 15-4.

Selv om det ikke har noen rettslig betydning, kan det kort nevnes at det i § 15-4 andre ledd henvises fra ordet «skal» til §§ 15-5 og 17-4. Henvisningen vitner om at brudd på overleveringskravet kan utløse ugyldighetsvirkninger og medføre at ingen søksmålsfrist gjelder. På bakgrunn av konklusjonen over er dette en uheldig henvisning som skaper uforutsigbarhet og forvirring for brukerne av arbeidsmiljøloven.

4.3 Overleveringskravets rekkevidde

Til nå har vi sett at overleveringskravet er en ordensforskrift og at arbeidsgiver kan levere oppsigelsen på annen måte enn foreskrevet i loven, så lenge han har bevisbyrden for at den «komme[r] fram» til arbeidstaker.

Det er imidlertid lagt til grunn i teorien at bestemmelsen ikke åpner for elektronisk oppsigelse, selv om det er en ordensforskrift¹⁰⁶. I det videre skal det redegjøres for overleveringskravets rekkevidde for å kunne besvare spørsmålet om overleveringskravet tillater bruk av oppsigelse per e-post.

4.3.1 Forarbeider og sentrale hensyn

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven gis det ingen anvisning på hvilke andre overleveringsmetoder, enn de loven foreskriver, som godtas. Det kan tilsi at all elektronisk oppsigelse i utgangspunktet er tillatt, så lenge arbeidsgiver bærer den bevismessige tvil som kan oppstå. Sett i lys av den digitale verden vi lever i er det naturlig at oppsigelse på e-post tillates når det etter forarbeidene er adgang til å benytte andre overleveringsmetoder.

Hensynet til et dynamisk arbeidsmiljø tilsier at en dynamisk forståelse bør legges til grunn ved tolkningen av forarbeidene til arbeidsmiljøloven.

¹⁰⁶ Lenth 2017 s. 1076 og Stueland 2015 s. 743.

For å besvare spørsmålet om overleveringskravet tillater oppsigelse per e-post vil det være sentralt om e-post tilstrekkelig ivaretar hensynene bak arbeidsmiljøloven og overleveringskravet. Det vises i den forbindelse til punkt 3.3.4 og 3.3.5 under skriftlighetskravet. Der ble det vist at oppsigelse på e-post er egnet til å ivareta hensynene bak arbeidsmiljøloven og skriftlighetskravet, under visse forutsetninger. Siden overleveringskravet er tuftet på de samme hensynene, vil tilsvarende argumenter gjøre seg gjeldende under den kommende vurderingen.

I det følgende vil jeg foreta en vurdering av i hvilken grad arbeidsgiver har adgang til å foreta oppsigelse per e-post.

4.3.2 Korrekt e-postadresse

Hovedformålet med overleveringskravet er å sikre at oppsigelsen kommer til rette vedkommende. Det forutsetter at arbeidsgiver har sikret seg arbeidstakers korrekte e-postadresse. Dette vil også være av stor betydning for å ivareta hensynet til trygge ansettelsesforhold. I E-postdom II bidro det at partene anvendte e-post i sin daglige kommunikasjon til at e-post var en tilfredsstillende alternativ meddelelsesmåte, som ivaretok arbeidstaker. På lik linje med at korrekt bostedsadresse er en forutsetning når oppsigelse skal sendes ved rekommandert brev, er korrekt e-postadresse en forutsetning for at oppsigelse skal tillates på e-post.

4.3.3 Orientering fra arbeidsgiver

Det kan reises spørsmål ved om arbeidstaker ved oppsigelse per e-post må orienteres om oppsigelsen på forhånd, eventuelt om det kreves arbeidstakers godkjenning.

At arbeidstaker bør orienteres eller godkjenne bruk av e-post er særlig begrunnet i hensynet til trygge ansettelsesforhold og at oppsigelsen skal komme frem til arbeidstaker, selv om vedkommende har et uforpliktende forhold til sin elektroniske postkasse.

Ser en hen til de lovene som var gjenstand for lovendring i proposisjonen kan godkjenning fra arbeidstaker være aktuelt. Det ble gjennomgående foreslått at «elektronisk kommunikasjon bare kan benyttes når mottakeren har godtatt å motta meldinger på denne

måten»¹⁰⁷. Som illustrasjon vises det til burettslagslova¹⁰⁸ § 1-6. Systembetragtninger tilsier at dette også bør gjelde for de rettsområder som ikke fikk innført lovendringer om bruk av elektronisk kommunikasjon i 2001. Det kan skape et usammenhengende regelverk dersom overleveringskravet som ordensforskrift åpner for alle former for elektronisk oppsigelse uten krav til verken orientering eller godkjenning. Det ville også vært uheldig om arbeidstaker kunne tvinges til bruk av elektronisk kommunikasjon. Det taler for at oppsigelse per e-post forutsetter godkjenning fra arbeidstaker.

I E-postdom II fikk det betydning at arbeidstaker var orientert om oppsigelsen per telefon. Tanken synes å være at slik orientering gav forutsigbarhet og dempet trolig den følelsesmessige belastningen av å motta oppsigelse per e-post. Dette var et moment som bidro til at e-post var en tilfredsstillende alternativ meddelelsesmåte som ivaretok arbeidstaker i den saken. Dommen kan tilsi at orientering fra arbeidsgiver er tilstrekkelig.

For å forhindre at arbeidstakers må godkjenne bruk av elektronisk oppsigelse i arbeidsavtalen, hvor arbeidstaker ikke får noe reelt valg, mener jeg orientering fra arbeidsgiver har de beste grunner for seg. Jeg kommer derfor til at oppsigelse på e-post som minstekrav må ledsages av muntlig beskjed, slik at arbeidsgiver er trygg på at arbeidstaker har fått budskapet om at oppsigelse kommer.

Siden arbeidsgiver bærer bevisbyrden for at oppsigelse har funnet sted, bør arbeidsgiver ved slik orientering sikre et vitne eller på annen måte kunne bevise at arbeidstaker er orientert.

4.3.4 Vedlagt oppsigelsesbrev

Videre kan det reises spørsmål ved om oppsigelse kan sendes på e-post alene eller om det forutsetter vedlagt oppsigelsesbrev.

I E-postdom II ble oppsigelse oversendt per e-post vedlagt oppsigelsesbrev. Om oppsigelse på e-post hadde blitt akseptert uten vedlagt oppsigelsesbrev ble ikke behandlet. Som tidligere nevnt har Fougner tatt til ordet for at reelle hensyn tilsier at oversendelse av oppsigelse per e-

¹⁰⁷ Ot.prp. nr. 108 (2000-2001) s. 22.

¹⁰⁸ Lov 6. juni 2003 nr. 39 om burettslag (burettslagslova).

post vedlagt oppsigelsesbrev er tilstrekkelig for å ivareta bevisshensynet¹⁰⁹. Det tilsier at e-post vedlagt oppsigelsesbrev aksepteres.

Hvorvidt e-post alene aksepteres er mer tvilsomt ut i fra rettspraksis. Supplerings-kjennelsen er etter min kartlegging den eneste kjennelsen hvor e-postmelding har blitt sendt uten vedlagt brev. Selv om e-postmeldingen og det rekommanderte brevet samlet ble ansett som formriktig oppsigelse, kan kjennelsen indikere at e-post alene er egnet til å formidle den påkrevde informasjonen etter § 15-4 på en måte som tilfredsstillende klarhets- og notoritetshensynet.

Forkynnes-kjennelsen, inntatt i Rt. 2011 s. 1143 U, gjaldt spørsmål om tidspunktet for når en dom anses forkynt. For å besvare spørsmålet måtte Høyesteretts ankeutvalg ta stilling til om e-postforsendelse av dom uten vedlagt forkynnesbrev utgjorde forkynning av dommen, eller om lovlig forkynning først forelå når forkynnesbrevet og dommen kom frem til prosessfullmektigens kontor per post noen dager senere. Tidspunktet var avgjørende for om ankefristen var overholdt.

Ankeutvalget kom enstemmig til at lovlig forkynning forelå når forkynnesbrevet og dommen kom frem per post, ikke per e-postforsendelse. Anken var derfor rettidig. Det ble vektlagt at «oversendelse av et dokument som skal forkynnes må fremstå som en forkynning, ikke bare en *formløs meddelelse*» (min kursivering). Selv om det ikke fremgår eksplisitt, kan det etter min mening synes som det var utslagsgivende at forkynnesbrevet ikke var vedlagt e-posten. Hvorvidt ankeutvalget hadde kommet til et annet resultat om forkynnesbrevet var vedlagt kom ikke på spissen.

Kjennelsen kan tas til inntekt for at e-postforsendelse av en dom uten vedlagt forkynnesbrev ikke anses som lovlig forkynning. Formalitetshensyn tilsier at ved formidling av budskap vedrørende ens rettsstilling via e-post, bør originaldokumentet vedlegges. Da oppsigelse også gjelder arbeidstakers rettsstilling tilsier sammenhengen i regelverket at oppsigelse på e-post alene, uten vedlagt oppsigelsesbrev, ikke bør anses som formriktig oppsigelse.

Ut i fra notoritetshensyn anses både en e-post alene og vedlagt oppsigelsesbrev som egnet til å formidle all den påkrevde informasjonen til arbeidstaker. God skikk og hensynet til arbeidstaker tilsier likevel at oppsigelsen bør formidles via et formelt vedlagt oppsigelsesbrev.

¹⁰⁹ Fougner 2016 s. 318.

Det samme gjør formalitetshensyn. Hensynet til klarhet, notoritet og trygge ansettelsesforhold vil trolig også sikres på best måte dersom oppsigelsesbrev er vedlagt e-posten hvor arbeidsgivers underskrift fremkommer.

Jeg kommer derfor til at oppsigelse per e-post forutsetter vedlagt oppsigelsesbrev for å oppfylle formkravene.

4.3.5 Etterfølgende levering eller sending per rekommandert brev

Videre må det vurderes hvorvidt det er adgang til å sende oppsigelse på e-post uten at originalt oppsigelsesbrev omgående leveres eller sendes rekommandert.

I ankeerklærings-kjennelsen kom Høyesteretts ankeutvalg til at ankeerklæring sendt per e-post var rettidig, så lenge originalt dokument mottas i løpet av de nærmeste dagene. I E-postdom II ble originalt oppsigelsesbrev sendt per vanlig post få dager etter e-postforsendelsen. Når det vanlige brevet ikke kom frem ble rekommandert brev sendt over en måned etter at oppsigelsen var sendt på e-post. Selv om oppsigelse på e-post ikke ble akseptert i E-postdom I, ble det også i dette tilfellet ettersendt originalt oppsigelsesbrev etter e-postforsendelsen. Dette indikerer at det foreligger en generell oppfatning blant arbeidsgivere om at originalt oppsigelsesbrev skal sendes til arbeidstaker. I Protest-kjennelsen bidro også det at oppsigelsesbrevet ble lagt i postkassen og sendt som SMS til at e-post var en akseptabel måte for leietaker å sende protest på.

I supplerings-kjennelsen, hvor e-posten og brevet samlet ble akseptert som formriktig oppsigelse, ble det imidlertid ikke ettersendt et formriktig originaldokument.

Gjennomgangen viser at det ikke kan utledes noe entydig svar fra rettspraksis, men de nevnte avgjørelsene, med unntak av supplerings-kjennelsen, trekker i retning av at oppsigelse kan sendes på e-post, så lenge originalt oppsigelsesbrev også oversendes.

Samferdselsdepartementet sendte imidlertid nylig inn forslag om endring av omdelingsfrekvensen for post på bakgrunn av det reduserte brevvolumet¹¹⁰. Det kan derfor tenkes at oppsigelse sendt per rekommandert brev i fremtiden vil være upraktisk og lite egnet til å ivareta hensynene bak formkravene på en effektiv måte. I lys av postens tilbakegang kan

¹¹⁰ Samferdselsdepartementets høringsnotat av 9. januar 2018.

det ikke stilles for strenge krav til arbeidsgiver om at originalt oppsigelsesbrev skal sendes omgående.

På bakgrunn av at overleveringskravet er en ordensforskrift, og med mangel på entydige svar i rettspraksis, kan det ikke anses påkrevd med etterfølgende levering eller rekommandert sending, selv om dette stadig gjøres i praksis. Det vil være opp til arbeidsgiver å bære bevisbyrden for at oppsigelse har funnet sted. Hensynet til arbeidstaker tilsier likevel at det bør gjøres.

4.3.6 Øvrige momenter

I E-postdom II la lagmannsretten vekt på at arbeidsgiver hadde en legitim interesse i å meddele oppsigelsen per e-post. Interessen ble begrunnet med at arbeidstaker befant seg i Spania og omgående skulle på turnus i Brasil. Et rekommandert brev ville sannsynligvis ikke ankommet før turnusperioden var påbegynt. Det ble derfor lagt avgjørende vekt på at arbeidsgiver benyttet en tilfredsstillende alternativ meddelelsesmåte. Det synes som retten fant oppsigelse per e-post mer egnet til å ivareta hensynene bak formkravene enn en rekommandert sending i dette tilfellet.

Dommen kan tas til inntekt for at oppsigelser bør leveres personlig eller sendes rekommandert, med mindre arbeidsgiver har en legitim interesse i å sende oppsigelsen på annen måte, og det foreligger en tilfredsstillende alternativ meddelelsesmåte. Da kan det være tilstrekkelig å ringe først og senere sende e-post vedlagt oppsigelsesbrev til arbeidstaker.

Lagmannsretten fremhever også at det ikke er rettens oppgave å ta stilling til om det generelt er adgang til å sende oppsigelse i e-post, men kun ta stilling til den enkelte sak. Dommen kan følgelig ikke tas til inntekt for at det er en generell adgang til å sende oppsigelser per e-post, men at det unntaksvis kan være tillatt. Dette kan indikere at retten mener det er opp til lovgiver å foreta en eventuell lovendring.

4.4 Sammenfatning

Som vi har sett så kan det utledes to ulike forståelser av overleveringskravet i henholdsvis lovteksten og forarbeidene. Gjennomgangen viser at den klare ordlyden ikke blir avgjørende

når det kan utledes tungtveiende tolkningsbidrag fra andre rettskilder om at overleveringskravet er en ordensforskrift¹¹¹.

Hva gjelder overleveringskravets rekkevidde kommer det til uttrykk i forarbeidene at arbeidsgiver bærer bevisbyrden for at oppsigelse har funnet sted ved bruk av andre overleveringsmetoder, men ingen videre veiledning. I øvrige rettskilder er det også mangel på entydige svar og det er derfor vanskelig å utlede en klar rettsstilling. Som vist over kan det imidlertid skisseres visse retningslinjer for arbeidsgivers adgang til å foreta oppsigelse per e-post, som ivaretar de bakenforliggende oppsigelseshensynene.

Det konkluderes derfor med at overleveringskravet i aml. § 15-4 andre ledd tillater oppsigelse per e-post.

I den forbindelse vil det knyttes noen korte refleksjoner til tidspunktet oppsigelse per e-post bør anses å ha «kommet fram» til arbeidstaker¹¹². E-post ligner tilsynelatende mest på rekommandert brev i forsendelsesformen, ved at arbeidstaker må gjøre en aktiv handling for å få tilgang til budskapet. Likehetsbetraktninger tilsier at en oppsigelse per e-post bør få virkning når arbeidstaker har blitt orientert om e-postforsendelsen og har hatt rimelig tid til å sjekke e-posten. På den annen side, at arbeidstaker orienteres om at oppsigelse sendes per e-post har likhetstrekk med personlig overlevering ved at arbeidstaker kjenner til oppsigelsen. Dessuten er den elektroniske postkassen tilgjengelig bare man har internett, mens man ved rekommandert brev må hente postsendingen på postkontoret. Det kan tale for at oppsigelsen får en mer øyeblikkelig virkning når arbeidstaker orienteres om budskapet. Hensynet til arbeidstaker tilsier imidlertid at det ved oppsigelse per e-post bør gis rimelig tid før oppsigelsen får virkning. Jeg går ikke noe nærmere inn på dette.

¹¹¹ Se punkt 4.2.4.

¹¹² Se punkt 4.1.2.

5 Avsluttende bemerkninger

5.1 Andre elektroniske forsendelsesmåter

Oppgaven tok sikte på å klarlegge om oppsigelse sendt per e-post av arbeidsgiver oppfyller skriftlighets- og overleveringskravet i aml. § 15-4 første og andre ledd, hvilket ble besvart bekreftende. Det kan reises spørsmål ved hvilken betydning det vil ha for andre elektroniske forsendelsesmåter som eksempelvis Facebook, Snapchat og SMS.

Som vi har sett er det særlig formålene bak arbeidsmiljøloven og formkravene som begrenser arbeidsgivers adgang til å foreta oppsigelse per e-post. Dette vil også være begrensende for andre elektroniske forsendelsesmåter.

For notoritetshensynets vedkommende påføres Facebook og Snapchat avsendelsestidspunktet automatisk, i tillegg til en automatisk lesebekreftelse. Man får også notifikasjon om at en melding er mottatt, med mindre funksjonen er deaktivert. Dette er funksjoner som er bedre egnet til å ivareta notoritetshensynet, særlig det at mottaker har lest budskapet, enn ved bruk av e-post. SMS og Facebook lagrer i tillegg meldingene, hvilket også ivaretar notoritetshensynet.

Til tross for at flere bedrifter i dag benytter de nevnte kommunikasjonsplattformene i kommersiell sammenheng utad til kunder hindrer særlig hensynet til arbeidstaker, trygge ansettelsesforhold og en ryddig prosess arbeidsgivers adgang til å benytte de nevnte forsendelsesmåtene i en oppsigelsessituasjon. Verken Facebook, Snapchat eller SMS er ansett som normale kommunikasjonsplattformer mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, på linje med e-post. Når selv ikke alminnelig kommunikasjon i jobbhverdagen foregår via de nevnte mediene, tilsier all rimelighet at de heller ikke er egnede plattformer for oppsigelser. Av hensyn til arbeidstaker og byrden av å motta en oppsigelse, er e-post den elektroniske forsendelsesformen som i størst grad kan forenes med oppsigelsens alvor.

5.2 Er bestemmelsen tilfredsstillende utformet?

Oppgaven tok også sikte på å klarlegge om § 15-4 er tilfredsstillende utformet. Selv om arbeidsgiver har adgang til å foreta oppsigelse per e-post, er verken skriftlighetskravet eller

overleveringskravet etter min mening optimalt utformet. En rekke arbeidstakere og arbeidsgivere uten juridisk kompetanse benytter arbeidsmiljøloven. Derfor er det viktig at loven er lett å forstå slik at den kan etterleves.

Funnene i oppgaven har vist at arbeidsgiver har adgang til å foreta oppsigelse per e-post etter aml. § 15-4. Derfor mener jeg arbeidsmiljøloven behøver en formkravsbestemmelse som eksplisitt åpner for og regulerer bruk av elektronisk oppsigelse.

For skriftlighetskravets vedkommende, og særlig etter digitaliseringens fremmarsj, dreier det seg om en generell og tvetydig bestemmelse som lovgiver kunne vurdert muligheten for å gjøre klarere. Det kunne eksempelvis vært tilføyd at skriftlighetskravet eller bestemmelsen som helhet «ikke er til hinder for at oppsigelse kan sendes elektronisk». En slik lovtekst ville ikke klart angitt hvilke elektroniske sendemåter som er tillatt, men den ville bidratt til å fjerne tvilen i forhold til om det er adgang til elektronisk oppsigelse. Ønsker lovgiver å rette fokus på de bakenforliggende hensynene kunne «når dette oppfyller hensynene bak skriftlighetskravet i like stor grad som en papirbasert oppsigelse» blitt tilføyd. En slik ordlyd ville oppstilt en høy terskel for bruk av elektronisk oppsigelse, til fordel for arbeidstaker. På den annen side gjelder formkravsbestemmelsen også for arbeidstakers oppsigelse, hvor disse hensynene ikke gjør seg like gjeldende. Derfor mener jeg det første utformingsalternativet er best egnet for skriftlighetskravet.

Lovgiver kunne uansett vurdert å gi forarbeidene tilknyttet skriftlighetskravet en mer presiserende funksjon i forhold til hva som ligger i «skriftlig». Forarbeidene er mer egnet til å gi slik veiledning så bestemmelsen kan holdes kort og konsis.

For å unngå forvirring rundt det at overleveringskravet er en ordensforskrift mener jeg det er hensiktsmessig å fjerne den forvirrende henvisningen fra ordet «skal» i § 15-4 andre ledd til henholdsvis §§ 15-5 og 17-4. Dette ville gjort rettstilstanden mer forutsigbar for arbeidsmiljølovens brukere. Det kunne også vært aktuelt å endre «skal» til «bør». Da ville det kommet tydeligere frem at personlig overlevering eller rekommandert sending kun er lovgivers foretrukne meddelelsesmåter av bevishensyn.

Hva gjelder rekkevidden av overleveringskravet, ville en kasuistisk lovtekst fjernet all tvil i forhold til hvilke måter en arbeidsgiver har adgang til å gå til oppsigelse av sine ansatte. Likevel er en kortfattet og generell lovtekst å foretrekke etter norsk rettstradisjon. Det ville

uansett vært vanskelig å dekke alle overleveringsmetoder, og vilkår for bruk av disse. I tillegg måtte lovteksten vært i kontinuerlig endring på grunn av den teknologiske utviklingen. Det vil vært en umulig oppgave for lovgiver å ta høyde for alle fremtidige nyvinninger som kan benyttes til elektronisk oppsigelse.

Hensynet til effektivitet og forutsigbarhet tilsier derimot at et teknologinøytralt utformingsalternativ ville vært mer ønskelig og anvendelig. Det kunne eksempelvis fremgått av lovteksten at oppsigelse fra arbeidsgiver «skal leveres til arbeidstaker på en betryggende måte». En betryggende måte vil i de fleste tilfeller innebære en form som gjør det er mulig for arbeidstaker å lagre eller printe ut oppsigelsen, samt som beviser at oppsigelse har funnet sted og avsendelsestidspunktet. En slik lovtekst ville åpnet for både papirbasert og elektronisk oppsigelse, i tillegg indikert den bevismessige terskel man må overstige for å ivareta arbeidstaker ved bruk av ulike overleveringsmetoder. Det kan likevel tenkes at en slik formulering blir for skjønnsmessig og overlater alle detaljene til domstolene. Ønsker lovgiver å ytterligere presisere den bevismessige terskel, i tillegg til å gi arbeidsmiljølovens brukere mer veiledning, kunne det fremgått at oppsigelse fra arbeidsgiver «skal leveres til arbeidstaker på en betryggende måte for å sikre at oppsigelsen er mottatt og informasjonen i denne er tilgjengelig også for ettertiden».

Et annet utformingsalternativ er å tilføye «eller ved bruk av elektronisk kommunikasjon dersom det er benyttet en betryggende metode for å sikre at oppsigelsen er mottatt» etter de to overleveringsmetodene andre ledd allerede foreskriver. Uansett utforming, må det sentrale være at oppsigelsen leveres på en betryggende måte som ivaretar arbeidstaker.

En lovendring av overleveringskravet ville forhåpentligvis også tilført nye forarbeider som kunne kastet lys over overleveringskravets rekkevidde uten at det behøves en kasuistisk lovgivning. Forarbeidene kunne eksempelvis gitt anvisning på motsettende overleveringsmetoder som er klart betryggende og metoder som utvilsomt er uegnet. Dersom det i fremtiden skulle komme en digital postkasse for private parter, hvor både avsender og mottaker må identifisere seg¹¹³, kunne det vært eksempelet på en klart betryggende metode. Dette ville vært en sikker alternativ plattform for overlevering av oppsigelser. Snapchat kunne på motsatt side vært eksempelet på en klart uegnet metode.

¹¹³ <http://eid.difi.no/nn/er-digital-postkasse-det-same-som-e-post>

5.3 Konklusjon

Funnene i oppgaven har vist at oppsigelse sendt per e-post kan oppfylle skriftlighets- og overleveringskravet i aml. § 15-4, under visse forutsetninger. Arbeidsgiver har dermed adgang til å foreta oppsigelse per e-post, forutsatt at de øvrige formkravene er oppfylt. Det vil da være opp til arbeidsgiver å bevise at oppsigelsen har «kommet fram» til arbeidstaker, jf. § 15-4 andre ledd.

På bakgrunn av disse funnene mener jeg bestemmelsen ikke er tilfredsstillende utformet. Dagens digitale og globale samfunn behøver en formkravsbestemmelse som i større grad åpner for bruk av elektronisk oppsigelse. I lys av den økende bruken av digitale plattformer for overlevering av viktige dokumenter, et synkende brevvolum, samt en globalisering som gjør den elektroniske postkassen i mange tilfeller mer tilgjengelig enn den fysiske, er det lett å se at arbeidsgiver kan ha et ønske om nye måter å levere en oppsigelse.

Kilderegister

Lover og forskrifter

1814	Lov 17. mai 1814 Kongeriket Noregs grunnlov (Grunnloven)
1915	Lov 13. august 1915 nr. 5 om domstolene (domstolloven)
1918	Lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven)
1967	Lov 10. februar 1967 om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven)
1975	Lov 30. mai 1975 nr. 18 (sjømannsloven)
1999	Lov 26. mars 1999 nr. 17 om husleieavtaler (husleieloven)
2003	Lov 6. juni 2003 nr. 39 om burettslag (burettslagslova)
2005	Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (arbeidsmiljøloven)
2013	Lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven)
2017	Lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. (statsansatteloven)
2005	Forskrift 16. desember 2005 nr. 1567 om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidsgrupper (Forskrift om unntak fra arbeidsmiljøloven)

Forarbeider

Ot.prp. nr. 41 (1975-1976)	<i>Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø</i>
Ot.prp. nr. 50 (1993-1994)	<i>Om lov om endringer i lov 4 februar 1977 nr 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.</i>
Ot.prp. nr. 82 (1997-1998)	<i>Om lov om husleieavtaler (husleieloven)</i>
NOU 1999: 34	<i>Nytt millennium - nytt arbeidsliv? Trygghet og verdiskaping i et fleksibelt arbeidsliv</i>
Ot.prp. nr. 108 (2000-2001)	<i>Om lov om endringer i diverse lover for å fjerne hindringer for elektronisk kommunikasjon</i>
Innst. O nr. 6 (2001-2002)	<i>Innstilling fra næringskomiteen om lov om endringer i diverse lover for å fjerne hindringer for elektronisk kommunikasjon</i>
Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)	<i>Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)</i>
Prop. 115 L (2012-2013)	<i>Lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeiderloven)</i>
Prop. 72 L (2016-2017)	<i>Endringer i arbeidsmiljøloven (varsling og arbeidstid)</i>

Rettsavgjørelser

<i>Høyesterettspraksis</i>	Rt. 1970 s. 1541 (kjm.utv.)
	Rt. 1988 s. 579 (kjm.utv.)
	Rt. 1992 s. 1175 (kjm.utv.)
	Rt. 1996 s. 1401
	Rt. 1997 s. 1983
	Rt. 2008 s. 55 (kjm.utv.)

	Rt. 2010 s. 688 U
	Rt. 2011 s. 271 U
	Rt. 2011 s. 1143 U
<i>Norsk underrettspraksis</i>	RG-2002-1193 (Borgarting)
	LH-2004-5542 (Hålogaland)
	RG-2011-388 (Borgarting)
	LE-2014-151840 (Eidsivating)
	Jæren Tingrett, 05.07.2016, 15-187441TVI-JARE
	Søre Sunnmøre Tingrett, 21.06.2017, 16-200071TVI-SOSU
	LF-2017-153768 (Frostating)

Juridisk litteratur

Fanebust, Arne	<i>Oppsigelse i arbeidsforhold</i> , 5. utgave (Oslo 2017)
Fougner, Jan mfl.	<i>Omstilling og Nedbemanning</i> , 3. utgave (Oslo 2016)
Fougner, Jan mfl.	<i>Arbeidsmiljøloven Lovkommentar</i> , 3. utgave (Oslo 2018)
Johansen, Atle Stønsteli og Einar Stueland	<i>Arbeidsmiljøloven Kommentarer og praksis</i> , 2. utgave (Oslo 2015)
Lenth, Claude A. (red.) mfl.	<i>Arbeidsmiljøloven med kommentarer</i> , 4. utgave (Bergen 2017)
Parelius, Line A. og Sverre Bragdø-Ellenes	<i>Husleieavtaler</i> , 2. utgave (Bergen 2010)
Pettersen, Børre og Atle Stønsteli Johansen	<i>Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)</i> , 9. utgave (Oslo 2017)
Pettersen, Terje Hernes mfl.	<i>Skipsarbeidsloven med kommentarer</i> (Oslo 2014)

Skoghøy, Jens Edvin A. “Kommentar til skipsarbeidsloven 2013” i *Norsk Lovkommentar*, Gyldendal Rettsdata, sist revidert 11. desember 2017

Wyller, Christian Fr. *Boligrett*, 5. utgave (Stavanger 2009)

Annet

Nærings- og handelsdepartementet *Kartleggingsprosjektet: kartlegging av bestemmelser i lover, forskrifter og instruksjoner som kan hindre elektronisk kommunikasjon: prosjektrapport*, 2000 (sist sjekket 30. mai 2018): https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb_digibok_2012072708050

Samferdselsdepartementet Høringsnotat av 9. januar 2018

Nettsider

Aftenposten *E-post vanskelig å manipulere*, 14. juli 2003 (sist sjekket 30. mai 2018): <https://www.aftenposten.no/norge/i/eM06l/E-post-vanskelig-a-manipulere>

Altinn *Skattemelding* (sist sjekket 30. mai 2018): <https://www.altinn.no/hjelp/skjema/hjelp-med-enkelttjenester/skattemelding-selvangivelse/>

Ambita *Elektronisk Tinglysing* (sist sjekket 30. mai 2018): <https://www.ambita.com/services/elektronisk-tinglysing/>

Digipost *Digipost – for alt som ikke er lov å sende på e-post* (sist sjekket 30. mai 2018): <https://www.digipost.no/privat/epost>

Direktoratet for Forvaltning og IKT (Difi) *Er digital postkasse det same som e-post?* (sist sjekket 30. mai 2018): <http://eid.difi.no/nn/er-digital-postkasse-det-same-som-e-post>

DN	<i>Ansatte godtok hemmelig forlik etter ulovlig oppsigelse</i> , 24. oktober 2016 (sist sjekket 30. mai 2018): https://www.dn.no/nyheter/naringsliv/2016/10/24/1952/Justus/ansatte-godtok-hemmelig-forlik-etter-ulovlig-oppsigelse
Domstolen	<i>Aktørportalen</i> (sist sjekket 30. mai 2018): https://www.domstol.no/no/Enkelt-domstol/Oslo--tingrett/Til-deg-som-er/Advokater/aktorportalen/
Nettavisen	<i>Slik jukser du med e-post</i> , 12. april 2007 (sist sjekket 30. mai 2018): https://www.nettavisen.no/965861.html
NHO	<i>Hvordan skal oppsigelsen gis?</i> , 8. september 2016 (sist sjekket 30. mai 2018): https://arbinn.nho.no/arbeidsrett/oppsigelser/nedbemanning/sporsmal-og-svar-nedbemanning/hvordan-skal-oppsigelsen-gisny-side/
Posten	<i>Rekommandert brev</i> (sist sjekket 30. mai 2018): https://www.posten.no/sendebrev/med-sikkerhet/rekommandert-brev
Regjeringen	<i>Høring om endringer for omdelingsfrekvens av post</i> , 9. januar 2018 (sist sjekket 30. mai 2018): https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/horing-om-endringer-for-omdelingsfrekvens-av-post/id2584313/
Store norske leksikon	<i>E-post</i> , sist oppdatert 20. Februar 2018 (sist sjekket 30. mai 2018): https://snl.no/e-post