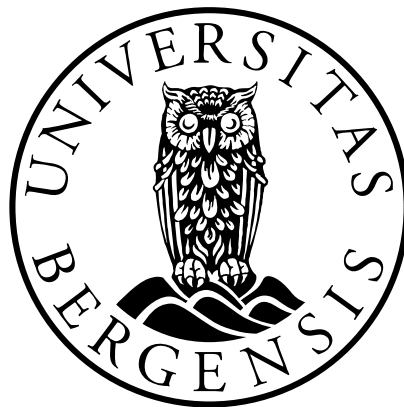


# Tilbakekall av oppsigelse i arbeidsforhold

*- En redegjørelse for arbeidsgivers og arbeidstakers  
adgang til å trekke tilbake en oppsigelse*

Kandidatnummer: 105

Antall ord: 14689



JUS399 Masteroppgave  
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

## INNHOOLD

1	INNLEDNING .....	3
1.1	Emne og formål .....	3
1.2	Begrepsavklaring .....	4
1.3	Rettskilder .....	5
1.4	Metode og videre opplegg .....	5
1.5	Avgrensninger .....	6
2	RETTSKILDEBILDET OG SENTRALE RETTSLIGE UTGANGSPUNKTER .....	7
2.1	Utgangspunkt .....	7
2.2	Sentrale hensyn ved tilbakekall av oppsigelse .....	7
2.3	Forholdet mellom avtalerett og arbeidsrett ved tilbakekall av oppsigelse .....	8
3	TILBAKEKALL AV OPPSIGELSE RE INTEGRA – AVTALELOVEN § 39 ANNET PUNKTUM .....	9
3.1	Innledende bemerkninger .....	9
3.2	Hva ligger i kravet om «særlige grunde»? .....	11
3.2.1	Ugyldighetslignende tilfeller .....	12
3.2.2	Øvrige vurderingsmomenter .....	13
3.3	Spørsmålet om tilbakekall aktualiseres når en viljeserklæring er kommet til mottakers kunnskap .....	14
3.4	Innrettelsesvilkåret .....	15
3.5	Tidsmomentet .....	16
3.5.1	Endring av praktiseringen av tidsvilkåret etter Snarøya-dommen i Rt. 2012.1904? .....	16
3.6	«kan» - et illusorisk vilkår? .....	18
4	FORHOLDET TIL AVTALELOVEN § 36 .....	19
4.1	Hvilken betydning har § 39 annet punktum ved siden av § 36? .....	19
4.2	Alternative rettsgrunnlag for tilbakekall - rettspraksis .....	20
5	ARBEIDSTAKERS OG ARBEIDSGIVERS TILBAKEKALLSADGANG .....	22
5.1	Arbeidstakers tilbakekall av oppsigelse .....	22
5.2	Arbeidsgivers tilbakekall av oppsigelse .....	23
6	RE INTEGRA-PRINSIPPET ANVENDT PÅ KONKRETE ARBEIDSRETTSLIGE PROBLEMSTILLINGER .....	25
6.1	Tilbakekall av saklig oppsigelse .....	25
6.1.1	Arbeidstakers tilbakekall hvor arbeidsgiver ville hatt «saklig» oppsigelsesgrunnlag .....	26
6.2	Tilbakekall av usaklig oppsigelse .....	27
6.3	Tilbakekall av oppsigelse i forbindelse med forhandlingsmøte etter arbeidsmiljøloven § 17-3 .....	27
6.4	Tilbakekall av formuriktig oppsigelse fra arbeidsgiver .....	29
6.5	Tilbakekall av avskjed som erstattes av en oppsigelse .....	31
6.6	Tilbakekall av oppsigelse i nedbemanningssituasjoner, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 .....	33
7	TILSVARENDE TILBAKEKALLSADGANG FOR ARBEIDSGIVER SOM FOR ARBEIDSTAKER? .....	34
7.1	Sammenligning av arbeidsgivers og arbeidstakers «særlige grunde» for tilbakekall .....	34
7.2	Sammenligning av arbeidsgivers og arbeidstakers innrettelse .....	35
7.3	Vurdering .....	35
8	RETTSVIRKNINGER AV TILBAKEKALL AV OPPSIGELSE RE INTEGRA .....	38
8.1	Ugyldig tilbakekall av oppsigelse .....	38

8.2	Gyldig tilbakekall av oppsigelse .....	39
9	AVSLUTNING .....	40
9.1	Den praktiske betydningen av tilbakekall av oppsigelse - oppsummering.....	40
9.2	Betenkeligheter ved tilbakekallsadgangen .....	41
9.3	Tilbakekallsadgangen de lege ferenda .....	42
10	RETTSKILDER.....	44
11	LITTERATURLISTE .....	47

## 1 INNLEDNING

### 1.1 Emne og formål

Emnet for denne avhandlingen er *tilbakekall av oppsigelse i arbeidsforhold*. Et arbeidsforhold er basert på en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, hvor arbeidstakeren stiller sin arbeidskraft til disposisjon mot å få utbetalt lønn for arbeidet. Arbeidsavtalen er gjensidig forpliktende for begge parter. Arbeidstakeren kan avslutte arbeidsforholdet når som helst og uten å oppgi noen begrunnelse. Arbeidsgiver er derimot bundet av reglene i arbeidsmiljøloven<sup>1</sup>, og kan bare avslutte arbeidsforholdet dersom han har «saklig» grunn for det.

Blant hovedtemaene som skal behandles i avhandlingen, er forholdet mellom arbeidsretten og avtaleretten ved tilbakekall av oppsigelse. Herunder skal det drøftes hvilke regler som skal anvendes når det gjelder det arbeidsrettslige spørsmålet om tilbakekall av oppsigelse, i hvilken utstrekning det foreligger en tilbakekallsadgang på arbeidsrettens område, og spørsmålet om arbeidsgiver og arbeidstaker har den samme adgangen til å trekke tilbake en oppsigelse. Arbeidsmiljøloven har ikke egne regler som kan gi svar på problemstillingen, og oppgaven vil hovedsakelig omhandle re integra-prinsippet etter avtaleloven § 39 annet punktum.<sup>2</sup> Denne bestemmelsen reiser flere spørsmål blant annet med hensyn til innholdet og anvendelsen av vilkårene for tilbakekall, og om spesielle arbeidsrettslige hensyn påvirker vurderingen i et arbeidsrettslig perspektiv.

En *oppsigelse* av en arbeidsavtale er en «ensidig viljeserklæring som en av partene (A) i avtaleforholdet avgir overfor den andre (B) om at avtalen skal opphøre etter utløpet av en bestemt frist.»<sup>3</sup> En oppsigelse er et avtalerettslig påbud, og virker bare fremover i tid. I arbeidsrettslig sammenheng vil en oppsigelse ha som formål å avslutte arbeidsforholdet etter utløpet av oppsigelsestiden.

Det kan inntre forhold som gjør at den som har gitt oppsigelse av ulike grunner ønsker å trekke oppsigelsen tilbake. Et tilbakekall av en oppsigelse fra *arbeidstakers* side kan skyldes at arbeidstaker angrer seg etter å ha sagt opp stillingen i affekt eller som følge av press eller uoverensstemmelse med arbeidsgiver. For *arbeidsgiver* kan for eksempel bortfall av oppsigelsesgrunn, etterfølgende omstendigheter eller at oppsigelse ble meddelt i en overilet og opphisset situasjon, gjøre at oppsigelsen senere trekkes tilbake.

---

<sup>1</sup> Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

<sup>2</sup> Lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer

<sup>3</sup> Mo (1999) s. 133. Samme definisjon er henvist til i Forså Aas (2010) s. 4

Spørsmålet om adgangen til tilbakekall av oppsigelse har relevans både for arbeidsgivere og arbeidstakere da begge parter kan treffe en oppsigelsesbeslutning impulsivt og/eller basert på uriktig eller mangelfullt grunnlag. Dette vil aktualisere spørsmålet om det er mulig å reversere eller se bort fra oppsigelsen.

I og med at et arbeidsforhold er basert på en *arbeidsavtale*, står løftemottaker fritt til å akseptere den annen parts tilbakekall av oppsigelsen. Avhandlingens tema settes på spissen når den ene parten [løftemottaker] *ikke* aksepterer tilbakekallet.

Problemstillingen er særlig aktuell fordi rettsstilstanden er uklar, og fordi det synes å være usikkerhet om rekkevidden av tilbakekallsadgangen både for arbeidsgiver og arbeidstaker. Emnet er også interessant sett i lys av utviklingen i rettspraksis som *kan* tyde på en noe lempeligere anvendelse av re integra-prinsippet.

Formålet med avhandlingen er å redegjøre for og analysere anvendelsen av re integra-prinsippet i avtaleloven § 39 annet punktum på arbeidsrettens område. Herunder skal jeg se på rettsutviklingen og eventuelle ulikheter mellom avtalerettslige og arbeidsrettslige prinsipper. Redegjørelsen baserer seg på en tolkning av § 39 annet punktum med tilhørende forarbeider, samt tilgrensende bestemmelser i arbeidsmiljøloven og relevant rettspraksis.

## 1.2 Begrepsavklaring

Med *tilbakekall* menes at en viljeserklæring trekkes tilbake med den virkning at det ses bort fra den.<sup>4</sup> I denne avhandlingen er det tilbakekall etter re integra-prinsippet i avtaleloven § 39 annet punktum som er tema.

Temaet i avhandlingen vil også kunne være aktuelt i forbindelse med en avskjed. I arbeidsrettslig sammenheng er *avskjed* et alternativt opphørsgrunnlag til oppsigelse, og innebærer at arbeidstaker fratrer stillingen med øyeblikkelig virkning. Avskjed kan bare meddeles i tilfeller hvor det foreligger «grovt pliktbrudd» eller annet «vesentlig mislighold» av arbeidsavtalen, jf. arbeidsmiljøloven § 15-14.

Definisjonen av arbeidsgiver- og arbeidstakerbegrepet følger av arbeidsmiljøloven § 1-8 første og annet ledd. *Arbeidstaker* er «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste» og *arbeidsgiver* er «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste». Denne definisjonen vil legges til grunn i avhandlingen. Som følge av disse definisjonene er det avgjørende at eksistensen av et arbeidsforhold er basert på realiteten, og ikke hvorvidt det er inngått en

---

<sup>4</sup> Andenæs (1977) s. 84

formell arbeidsavtale.<sup>5</sup> Avhandlingens problemstilling vil være aktuell også der det ikke foreligger en formell arbeidsavtale. Videre er det et presumtivt ulikt styrkeforhold mellom partene i et arbeidsforhold. Dette gir seg utslag i flere ulike henseender, og aktualiseres også i relasjon til avhandlingens tema. Grunnet det ulike styrkeforholdet, er det ikke gitt at tilbakekallsadgangen for arbeidstaker og arbeidsgiver er lik.

### 1.3 Rettskilder

Det eksisterer relativt omfattende rettspraksis vedrørende avtaleloven § 39 annet punktum. Praksis vedrørende re integra-prinsippet på arbeidsrettens område er imidlertid relativt begrenset. Det finnes ikke avgjørelser fra Høyesterett som behandler temaet i avhandlingen, men det finnes praksis fra underrettene som kan belyse rettstilstanden.<sup>6</sup>

Avtaleloven gir bare et utgangspunkt for vurderingen av avhandlingens problemstilling, og problemstillingen er i liten grad behandlet i teorien. Klarleggingen av problemstillingen vil primært søkes i rettspraksis og reelle hensyn. Rettspraksis fra lagmannsretten har i utgangspunktet begrenset rettskildemessig vekt. Siden det ikke finnes avgjørelser fra Høyesterett på området, vil praksis fra lagmannsretten kunne tillegges større rettskildemessig betydning.<sup>7</sup> Den rettskildemessige vekten av den enkelte avgjørelse må likevel avgjøres konkret, og avhenger av hvor godt avgjørelsen er begrunnet. Det må også skilles mellom argumentasjonsverdien og rettskildeværdien av underrettspraksis.<sup>8</sup> I tillegg vil det være av betydning om underrettspraksisen leder i retning av samme konklusjon som øvrige rettskilder.

Tilbakekall av oppsigelse er omtalt av flere ulike forfattere, men ikke behandlet særlig utfyllende. Vurderingene synes å være generelle og basert på alminnelig avtalerett. Det er forholdene nevnt over som har foranlediget avhandlingens tema.

### 1.4 Metode og videre opplegg

Flere av avhandlingens underproblemstillinger er behandlet i underrettspraksis. I tillegg til relevant praksis har sentrale arbeidsrettslige og avtalerettslige hensyn i stor grad lagt føringer for vurderingene og (del)konklusjonene.

Både Norge, Sverige og Danmark er med i det nordiske kontraktlovgivningssamarbeidet sammen med Island og Finland. Samtlige av landenes kontraktlovgivning bygger på de samme

---

<sup>5</sup> HR-2016-1366-A, Rt. 2013.354

<sup>6</sup> Dansk Højesteret har avsagt flere nyere dommer om tilbakekall av oppsigelse, bl.a. U 2013.2027H, U 2007.1263, U 2001.63 og U 1987.234 S

<sup>7</sup> Eckhoff (1993) s. 136

<sup>8</sup> Andenæs (2009) s. 96-97

reglene og prinsippene. Re integra-prinsippet eksisterer derfor på tvers av landegrensene, og det samme gjelder generalklausulen i avtaleloven § 36. I hovedsak er rettsanvendelsen i Norge, Sverige og Danmark lik. Avhandlingen er ikke komparativ, men jeg vil på enkelte punkter kommentere rettstilstanden i svensk og dansk rett i fotnoter. Særlig svensk og dansk rettstilstand vil være relevant når en norsk domstol skal ta stilling til tilbakekallsadgangen av oppsigelser.

Kapittel 3 til 7 utgjør avhandlingens hoveddel. I kapittel 3 tolker jeg avtaleloven § 39 annet punktum, mens forholdet til § 36 drøftes i kapittel 4. I kapittel 5 vurderes *utgangspunktet* for arbeidstakers og arbeidsgivers tilbakekallsadgang. I kapittel 6 anvendes re integra-prinsippet på praktiske arbeidsrettslige problemstillinger, mens det i kapittel 7 gjøres en vurdering av om tilbakekallsadgangen er ulik for partene i et arbeidsforhold. Rettsvirkningene av et tilbakekall drøftes i kapittel 8. Avslutningsvis i kapittel 9 gir jeg en oppsummering av den praktiske betydningen av avtaleloven § 39 annet punktum, og trekker fram fordeler og ulemper ved anvendelsen av re integra-prinsippet på arbeidsrettens område.

## 1.5 Avgrensninger

Avhandlingens tema reiser mange interessante problemstillinger. Av hensyn til avhandlingens omfang må det likevel avgrenses mot å behandle oppsigelse av ansettelsesavtale *før* tiltredelse. Det samme gjelder tilbakekall av oppsigelse for øverste leder i en bedrift, jf. arbeidsmiljøloven § 15-16. Oppgaven vil heller ikke behandle spørsmål knyttet til andre måter å tilbakekalle en viljeserklæring på, slik som angrerett eller avbestilling. Det avgrenses også mot å behandle øvrige ugyldighetsregler i avtaleloven kapittel 3 og tilbakekallsadgangen etter øvrig lov- og avtaleverk.

Avhandlingens rammer nødvendiggjør også å avgrense mot EU-rettslige sammenligninger og annen utenlandsk rett, med unntak av noen korte kommentarer vedrørende paralleller til svensk og dansk rett.

Til sist avgrenses oppgaven mot å behandle «reklassifisering»<sup>9</sup> og utestengelse som følge av at arbeidsgiver ikke aksepterer arbeidstakers tilbakekall. Det vil kun være rettsvirkningen av selve tilbakekallet som vurderes i det følgende.

Avhandlingen forutsetter at det foreligger et gyldig arbeidsforhold, og at det er skjedd et faktisk tilbakekall som løftemottakeren ikke aksepterer.

---

<sup>9</sup> Arbeidstakers oppsigelse vurdert som om det var arbeidsgiver som reelt sa opp.

## 2 RETTSKILDEBILDET OG SENTRALE RETTSLIGE UTGANGSPUNKTER

### 2.1 Utgangspunkt

I norsk og nordisk avtalerett er et grunnleggende prinsipp at avtaler skal holdes slik de er inngått, jf. NL 5-1-2. Løfteprinsippet fremgår av avtaleloven § 7 og fastslår utgangspunktet om at et påbuds løftevirkning ikke kan kalles tilbake etter at det er kommet til løftemottakers kunnskap. Av lovteksten fremgår det at

«Kaldes tilbud eller svar paa tilbud tilbake, er tilbakekaldelsen virksom, hvis den kommer frem til den anden part før eller samtidig med, at tilbudet eller svaret kommer til hans kundskap.»

Det kreves ingen aksept fra løftemottakers side for at løftegiver skal være bundet av sitt løfte.<sup>10</sup> Ordlyden åpner ikke for unntak, og tilbakekall etter kunnskapstidspunktet kan ikke hjemles i avtaleloven § 7.<sup>11</sup>

### 2.2 Sentrale hensyn ved tilbakekall av oppsigelse

Hensynet til trygge ansettelsesforhold skal ivareta interessene til begge parter i et arbeidsforhold.<sup>12</sup> Arbeidsgiver skal være trygg på at de ansatte ikke har for vid adgang til å si opp, for så å angre seg og deretter kreve å komme tilbake til stillingen. Motsatt skal arbeidstakeren være trygg på at arbeidsgiver ikke for enkelt kan si opp ansatte, for så å trekke oppsigelsen tilbake. Overholdelse av dette hensynet vil resultere i trygghet og tillit i etablerte arbeidsforhold, og på denne måten ha andre positive ringvirkninger i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Partenes forutberegnelighet ivaretas best ved at adgangen til å kalle tilbake en oppsigelse ikke er for vid, slik at partene kan innrette seg etter oppsigelsen.

Hensynet til fleksibilitet tilsier at det burde være en reell mulighet for å komme seg ut av en avtale, eller å trekke tilbake et løfte slik at begge parter er ubundet. De faktiske forhold som begrunnet oppsigelsen kan eksempelvis endres eller bortfalle helt. At løftegiver under enhver omstendighet er bundet av sitt løfte, kan i visse tilfeller slå særlig hardt ut. Det kan også være unødig formalistisk dersom partene skal måtte gjennomgå en full oppsigelsesprosess og deretter ansette på nytt, i tilfeller hvor den ansatte enkelt kunne blitt værende i stillingen ved at oppsigelsen ble trukket tilbake. Tilsvarende fremgår av forarbeidene til avtaleloven hvor det

---

<sup>10</sup> Rt. 2005.1487 (49)

<sup>11</sup> Det samme utgangspunktet om et påbuds løftevirkning i § 7 gjelder i svensk og dansk rett.

<sup>12</sup> Arbeidsmiljøloven § 1-1 bokstav b



står at det ville medføre «unødig haardhet» om løftegiver under enhver omstendighet er bundet av sitt løfte.<sup>13</sup>

Hensynene overfor er i tråd med øvrige arbeidsrettslige og avtalerettslige hensyn slik som avtalefrihet, handlefrihet, integritet, økonomisk effektivitet, vern av etablert posisjon, innrettelse og likebehandling. De ulike hensynene gjør seg gjeldende avhengig av om det er arbeidsgiver eller arbeidstaker som ønsker å kalle tilbake sin oppsigelse. Oppsigelsesvernet som arbeidsmiljøloven bygger på, kan på sin side tilsi en ulik tilbakekallsadgang for arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette kommer jeg tilbake til i punkt 5 og 7.

Målet for enhver arbeidsrettslig prosess bør være en balanse mellom arbeidstakers behov for vern og arbeidsgivers behov for forutsigbarhet og fleksibilitet. I det konkrete tilfellet vil de nevnte hensyn spille inn for å oppnå denne balansen.

### 2.3 Forholdet mellom avtalerett og arbeidsrett ved tilbakekall av oppsigelse

Som utgangspunkt er det arbeidsmiljølovens regler som skal anvendes ved opphør av arbeidsforhold etter tiltredelse. Arbeidsmiljøloven inneholder imidlertid ingen regler om tilbakekall, ugyldighet eller løftevirkning. Avtaleloven må derfor supplere de arbeidsrettslige reglene på disse områdene. At det gjelder en tilsvarende tilbakekallsadgang innenfor arbeidsretten som i avtaleretten, ble fastslått i ARD-1981-410 hvor det ble uttalt at

«Retten finner ... grunn til å understreke at man spesielt på arbeidsrettens område må vise tilbakeholdenhet med å konstatere at «bordet fanger».»

Det samme er forutsatt i juridisk teori<sup>14</sup>, hvor det blant annet er uttalt at «Hvorvidt arbeidstaker er berettiget til dette [å trekke tilbake sin oppsigelse – min kommentar], må vurderes med utgangspunkt i avtaleloven.»<sup>15</sup>

Videre er det antatt at arbeidsmiljølovens ufravikelighet ikke er til hinder for at alminnelige regler om tilbakekall får anvendelse, jf. arbeidsmiljøloven § 1-9.

Anvendelse av tilbakekallsreglene (og øvrige avtalerettslige regler) er i utgangspunktet uproblematisk ettersom arbeidsrettslige regler er en form for avtalerett. Når de materielle avtalerettslige reglene anvendes på tilbakekall av en arbeidsrettslig oppsigelse, er utgangspunktet at vilkårene anvendes likt. Som en følge av skjevheten i styrkeforholdet

---

<sup>13</sup> Ot.prp. nr. 63 (1917) side 97

<sup>14</sup> Bl.a. Fanebust (2001) s. 6; Næss Skjønberg mfl. (2014) s. 335; Jakhelln (2006) s. 420

<sup>15</sup> Aagaard mfl. (2012) s. 295

mellom partene i et arbeidsforhold, oppstiller arbeidsmiljøloven et særlig stillingsvern for arbeidstakeren. Dette gir grunn til å stille spørsmål ved om tilbakekallsreglene må anvendes med andre forutsetninger på arbeidsrettens område.

På denne bakgrunn må de avtalerettslige reglene anvendes i lys av de særlige hensynene som gjør seg gjeldende på arbeidsrettens område. Ulike hensyn og formål kan medføre at vilkårene må anvendes noe annerledes, og med henblikk på hvilket rettsområde, og i hvilken avtalesituasjon det er tale om å tilbakekalle.<sup>16</sup>

### 3 TILBAKEKALL AV OPPSIGELSE RE INTEGRA – AVTALELOVEN § 39 ANNET PUNKTUM

#### 3.1 Innledende bemerkninger

Til tross for utgangspunktet i § 7 om at en viljeserklæring er bindende fra den kommer til løftemottakers kunnskap, åpner forarbeidene for at «en tilbakekaldelse, som naar frem umiddelbart efter tilbudet, under særegne omstændigheder kan tillægges betydning» og at et tilbakekall som kommer frem til løftemottaker etter kunnskapstidspunktet «i alle tilfælde blir uten virkning, ... er ikke sagt.»<sup>17</sup> Forarbeidene åpner med andre ord for en snever tilbakekallsadgang.

Av avtaleloven § 39 annet punktum fremgår det at

«Dog kan, hvis *særlige grunde* tilsier det, hensyn tages til, at han efter dette tidspunkt, men før han endnu har *indrettet sig* efter viljeserklæringen, har faat eller burde ha faat kjendskap til forholdet» (min kursivering).

Bestemmelsen regulerer direkte tilfeller hvor løftemottaker etter kunnskapstidspunktet kommer i ond tro ved at han får kunnskap om tvang, svik, utnyttelse, skrivefeil eller at det ville være uredelig å bygge rett på avtalen – også kalt svake ugyldighetsgrunner.<sup>18</sup>

Av forarbeidene fremgår det videre at det

«kan ha grunde for sig at la en tilbakekaldelse bli virksom, ogsaa naar den kommer frem umiddelbart efter at tilbud eller svar er kommet til den anden parts kundskap».<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> Re integra-prinsippet i avtaleloven § 39 annet punktum er anført og anvendt i saker om tilbakekall av oppsigelse både i svensk og dansk rett. At regelen kommer til anvendelse også i arbeidsforhold ble bl.a. fastslått i *UfR 1963.710 SH*, jf. også Gomard mfl. (2012) s. 118. Den samme forutsetningen følger bl.a. av AD 1977 nr. 200 (Svensk Arbetsdomstol).

<sup>17</sup> Ot.prp. nr. 63 (1917) s. 38

<sup>18</sup> Giertsen (2014) s. 162

<sup>19</sup> Ot.prp. nr. 63 (1917) side 97

En slik utvidet tilbakekallsadgang skal avbøte tilfeller hvor det ville medføre «unødig haardhet» om løftegiver måtte stå ved sitt løfte.<sup>20</sup>

På denne bakgrunn er det i rettspraksis og juridisk teori oppstilt en utvidet tilbakekallsrett med støtte i en *analogisk* anvendelse av avtaleloven § 39 annet punktum. En viljeserklæring kan tilbakekalles *re integra*, som betyr «så lenge tingen er uberørt». I Rt. 2005.1487 (52) fastslo Høyesterett at

«bestemmelsen kan gis analogisk anvendelse på løfte-elementet i påbudet, slik at løftegiver også har en mulighet for å bli fri etter at løftet er kommet til mottakerens kunnskap.»

Også tidligere rettsavgjørelser slik som RG 2002-1522 (Eidsivating) og Rt. 2004.1588 la til grunn en utvidet tilbakekallsmulighet.

Til tross for eksistensen av tilbakekallsregelen, viser både rettspraksis og juridisk teori at re integra-prinsippet skal fungere som en «sikkerhetsventil for de helt spesielle tilfeller»<sup>21</sup> og at det ikke skal være kurant å påberope seg denne muligheten.<sup>22</sup>

Som utgangspunkt gjelder imidlertid at tilbakekallsadgangen for både arbeidsgiver og arbeidstaker er videre i arbeidsforhold enn ellers, og at det skal mindre til for at vilkåret om «særlige grunde» er oppfylt i arbeidsforhold enn i forretningsforhold.<sup>23,24</sup>

Vilkårene i avtaleloven § 39 annet punktum er kumulative. Det må foreligge særlige grunner for at en løftegiver skal kunne anse seg ubundet av sitt løfte, i tillegg til at løftemottaker ikke har innrettet seg etter løftet. Til tross for utgangspunktet om at tilbakekallsadgangen er videre i arbeidsforhold enn ellers, bør vilkårene anvendes strengt i og med at tilbakekallsregelen er utledet av en analogi av avtaleloven § 39 annet punktum.<sup>25</sup> I det følgende vil det gjøres en nærmere redegjørelse for innholdet i vilkårene for tilbakekall re integra.

---

<sup>20</sup> Ot.prp. nr. 63 (1917) side 97

<sup>21</sup> Woxholth (2014) s. 73

<sup>22</sup> I samme retning også Storeng mfl. (2011) s. 307 og Arnholm (1949) s. 149

<sup>23</sup> RG 2002-1522 (Eidsivating). I samme retning også Bråthen (2013) s. 22-23. Også Arnholm (1964) la til grunn et slikt synspunkt, jf. s. 58

<sup>24</sup> Tilsvarende utgangspunkt i dansk rett, jf. Andersen mfl. (2012) s. 41

<sup>25</sup> I samme retning: Andenæs (1977) s. 102

### 3.2 Hva ligger i kravet om «særlige grunde»?

Løftegiver må påvise «særlige grunde» for at han skal kunne trekke tilbake en viljeserklæring. Vilkårets ordlyd oppstiller en høy terskel og tilsier at det er tale om en snever unntaksregel. Etter ordlyden kan både forhold på løftegivers og løftemottakers side utgjøre en særlig grunn.

Av avtalelovens forarbeider fremgår det at vilkåret tar sikte på en konkret rimelighetsvurdering, og at partenes interesser må veies mot hverandre.<sup>26</sup>

En «særlige grunde» for tilbakekall er altså tilfeller hvor et tilbakekall ikke vil ha like store negative konsekvenser for løftemottakeren, som det vil være for løftegiver å være bundet av viljeserklæringen. Kan ikke løftegiveren påvise en særlig grunn for hvorfor han ikke skal anses bundet av sitt løfte, kan løftemottaker legge den inngåtte avtalen til grunn. Dette var tilfellet i NAD-1988-1365, hvor en systemprogrammerer i møte med arbeidsgiver ble gitt valget mellom selv å si opp, eller å bli oppsagt som følge av handlinger i strid med arbeidsinstruks. Arbeidstakeren tilbakekalte oppsigelsen *første arbeidsdag* etter oppsigelsen ble gitt, men uten at han kunne påvise noen særlig tilbakekallsgrunn. Retten fant at han ikke var utsatt for urimelig press, men anerkjente at en slik situasjon medfører en stor belastning for arbeidstakeren. Dette kunne imidlertid ikke lede til noen annen konklusjon. Tilbakekallet var ugyldig, og oppsigelsen var bindende for begge parter.<sup>27</sup> Dommen illustrerer at løftegivers anger normalt ikke er tilstrekkelig for at vilkåret «særlige grunde» skal være oppfylt.

RG 2002-1522 (Eidsivating) gjaldt en situasjonsutløst oppsigelse fra en gravid arbeidstaker i møte med arbeidsgiver. Etter *fem dager* ble oppsigelsen tilbakekalt, og spørsmålet for retten var om tilbakekallet var gyldig. Retten mente at vilkårene for tilbakekall var oppfylt, og uttalte at

«Kravet om «særlige grunner» praktiseres noe forskjellig, avhengig av hva slags livsområde man er på. I forretningsforhold skal det mer til enn i et slikt arbeidsforhold som i denne saken. I tillegg kommer at oppsigelsen fremkom i en situasjon som gjorde det vanskelig for henne å tenke seg om og eventuelt drøfte saken med andre. Hun var ikke forberedt på problemstillingen på forhånd, og det er rimelig å anta at hun ikke der og da fullt ut innså hva hun gjorde. I en slik situasjon bør arbeidsgiveren som den sterke part ikke uten videre ta imot en oppsigelse.»

---

<sup>26</sup> Ot.prp. nr. 63 (1917) s. 98

<sup>27</sup> Dommen er kritisert blant andre av Mo (1999) på s. 158

Dommen underbygger vurderingen av vilkårets innhold, og illustrerer rettens interesseavveining og vektlegging av arbeidstakerens særlige grunner for å trekke tilbake en oppsigelse. I motsetning til NAD-1988-1365, var det flere forhold i denne dommen som tilsa at arbeidstaker ikke skulle være bundet av oppsigelsen. At arbeidstakeren befant seg i en følelsemessig ustabil situasjon – som arbeidsgiver var klar over, og at oppsigelsen var situasjonsutløst og uten forutgående advarsler, var blant momentene som tilsa at det forelå «særlige grunde» for tilbakekall.

### 3.2.1 Ugyldighetslignende tilfeller

Ugyldighetsgrunnene opplistet i avtaleloven slik som tvang og utnyttelse, og tilfeller nært beslektet med disse, men som ikke i seg selv medfører ugyldighet, vil kunne utgjøre en særlig grunn.<sup>28</sup> Nært beslektede tilfeller vil være andre omstendigheter som kan frembringe en mer eller mindre ufrivillig oppsigelse fra arbeidstakeren.

En slik tolkning kan blant annet utledes av Snarøya-dommen.<sup>29</sup> Dommen gjaldt kjøpers tilbakekall av kjøpsavtale av en prosjektert leilighet på Snarøya. Høyesterett ga kjøper medhold i anførselen om tilbakekall etter en analogisk anvendelse av avtaleloven § 39 annet punktum, og vektla kjøpers psykiske helse i vurderingen av om det forelå «særlige grunde» for tilbakekall. Dommen har overføringsverdi til avhandlingens problemstilling ettersom både helsemessige og psykiske årsaker kan bidra til å fremkalle en oppsigelse i et arbeidsforhold, spesielt i tilfeller hvor en arbeidstaker blir presentert for valget mellom selv å si opp eller å bli oppsagt. I en slik situasjon vil ikke arbeidstakeren nødvendigvis forstå konsekvensene av oppsigelsen.<sup>30</sup> Mye kan derfor tale for at en oppsigelse gitt i en labil sinnstemning som følge av helsemessige eller psykiske forhold, er å anse som «særlige grunde» og kan tilbakekalles forutsatt at de øvrige vilkårene er oppfylt.<sup>31</sup>

Tilsvarende betraktninger er lagt til grunn av Andenæs som skriver at «Regelen bør imidlertid neppe begrenses til «ugyldighetslignende» situasjoner.»<sup>32</sup> I dette ligger det en erkjennelse av at ugyldighetslignende tilfeller er en del av vurderingen av vilkåret «særlige grunde», men at vilkåret har et videre nedslagsfelt.

Tilfeller hvor en konkret og bestemt forutsetning ikke slår til, kan ha likhetstrekk med regelen om bristende forutsetninger, og dermed utgjøre en særlig grunn. I LH-2008-70916

<sup>28</sup> I denne retning også Giertsen (2014) s. 105

<sup>29</sup> Rt. 2012.1904; Woxholth (2014) s. 75

<sup>30</sup> Bråthen (2010) punkt 3

<sup>31</sup> I RG 1996-798 (Hålogaland) ble arbeidstakerens psykiske ubalanse vektlagt i tilbakekallsvurderingen.

<sup>32</sup> Andenæs (1977) s. 102

(Borgarting) bygget retten på en tilsvarende vurdering. Dommen gjaldt spørsmålet om det var inngått bindende avtale om kjøp av en boligeiendom. Vilkåret «særlige grunde» var oppfylt ved at det var kjøpers forutsetning at kjøpet skulle skje sammen med ektefellen, men at kjøper alene ble holdt ansvarlig av selger. Siden denne forutsetningen hadde vært tydelig for selger, fikk kjøper medhold i at kjøpekontrakten var tilbakekalt når forutsetningen for avtaleinngåelsen ikke slo til.<sup>33</sup>

Det ulike styrkeforholdet mellom partene kan tale for særlig å vektlegge slike ugyldighetslignende tilfeller som nevnt over, hvor arbeidstaker vil tilbakekalle sin oppsigelse. Dersom forholdet har vært synlig for arbeidsgiver, vil hensynet til lojalitet også tale mot å fastholde en oppsigelse fremkommet under slike forhold. Oppsigelsen vil i slike tilfeller bære preg av ikke å være en ønsket handling fra arbeidstakerens side, eller at han ikke innså konsekvensene av oppsigelsen. Å vektlegge ugyldighetslignende tilfeller i tilbakekallsvurderingen etter § 39 annet punktum vil også effektivisere ugyldighetsreglene og gi arbeidstakeren et sterkere vern.

Eksistensen av forhold som ligger nært opptil ugyldighetsreglene i avtaleloven, men som ikke i seg selv medfører ugyldighet, veier tungt i vurderingen av vilkåret «særlige grunde». Hvorvidt dette i seg selv er tilstrekkelig for å anse vilkåret for oppfylt, kan ikke sees å være avgjort i rettspraksis. Jeg har ikke funnet eksempler fra rettspraksis hvor et tilbakekall er gyldig uten at det også foreligger en *ugyldighetslignende* situasjon.

### 3.2.2 Øvrige vurderingsmomenter

Når det gjelder arbeidstakers tilbakekall av oppsigelse, vil andre momenter kunne være om arbeidstakeren ble kalt inn til møte med arbeidsgiver, om han fikk informasjon om hvorfor han var innkalt, hvor lang tid arbeidstakeren fikk til å områ seg, om arbeidstaker hadde fått juridisk bistand, press fra arbeidsgiver til å si opp<sup>34</sup> og om arbeidsgiver hadde «saklig» grunnlag for oppsigelse. Videre vil subjektive forhold hos arbeidstaker slik som alder, manglende arbeidserfaring og psykisk ustabilitet kunne tilsi at vilkåret om «særlige grunde» lettere er oppfylt.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> Se også LG-2008-41579

<sup>34</sup> Ikke ethvert press fra arbeidsgiver medfører at vilkåret om «særlige grunde» er oppfylt. I Rt. 2004.1588 (32) fastslo Høyesterett at det i utgangspunktet «kreves ganske mye» for å konstatere ugyldighet etter avtaleloven § 36, og at «partene har risikoen for sine egne forutsetninger», selv om «arbeidstakeren vil kunne føle seg utsatt for et press». Dette har overføringsverdi til vurderingen etter § 39 annet punktum. Det samme er lagt til grunn i svensk rettspraksis.

<sup>35</sup> RG 2002-1522, RG 1996-798, NAD-1988-1365, RG 1980-625, Fougner mfl. (2012) s. 777, Johansen (2001) s. 398

Hvor det er arbeidsgiver som ønsker å tilbakekalle en oppsigelse, vil det bl.a. være av betydning hva som var årsaken til oppsigelsen, forholdene rundt oppsigelsen og virksomhetens og stillingens art.<sup>36</sup>

I teorien er det tatt til orde for at vilkårene for tilbakekall lettere anses oppfylt dersom løftegiver betaler erstatning som kompensasjon til løftemottaker som har innrettet seg etter løftet.<sup>37,38</sup> I relasjon til avhandlingens tema, vil dette innebære at arbeidsgiver lettere kan tilbakekalle en oppsigelse dersom han erstatter arbeidstakeren de økonomiske utgiftene han har hatt eksempelvis i forbindelse med juridisk bistand som følge av oppsigelsen.

Ikke ethvert press fra arbeidsgiver, eller enhver psykisk eller emosjonell ustabilitet vil imidlertid kunne vektlegges i vurderingen av «særlige grunde». Det må gjøres en konkret vurdering av de faktiske forholdene som til sammen kan utgjøre en «særlig(e) grund(e)».

På generelt grunnlag vil det ofte være større grunn til å tillate tilbakekall hvor det er forhold på løftemottakers side som aktualiserer tilbakekallet. Forhold hos løftegiver selv vil ofte ikke veie tilsvarende tungt i en tilbakekallsvurdering.

### **3.3 Spørsmålet om tilbakekall aktualiseres når en viljeserklæring er kommet til mottakers kunnskap**

Før en viljeserklæring er kommet til løftemottakers kunnskap, vil spørsmålet om tilbakekall re integra ikke være aktuelt. Her vil det ikke være noen oppsigelse å tilbakekalle. Spørsmålet om tilbakekall vil derimot aktualiseres *etter* at viljeserklæringen (oppsigelsen) har «komme(t) til hans [løftemottakers] kunnskap», jf. § 39 annet punktum. I dette ligger det at selv om viljeserklæringen i utgangspunktet er bindende etter kunnskapstidspunktet, jf. avtaleloven § 7, kan viljeserklæringen likevel kalles tilbake etter kunnskapstidspunktet i medhold av § 39 annet punktum.

Her vil forutsetningen være at løftemottaker «har faat eller burde ha faat kjendskap til forholdet», og at de øvrige vilkårene for tilbakekall er oppfylt. Direkte anvendt tar vilkåret sikte på forhold som gjør avtalen ugyldig. Spørsmålet blir dermed hva vilkåret «forholdet» sikter til når bestemmelsen anvendes analogisk.

---

<sup>36</sup> Johansen mfl. (2011) s. 709, Fougner mfl. (2012) s. 777, ARD-1981-410

<sup>37</sup> Hov (2002) s. 95; Andenæs (1977) s. 99. Se også Arnholm (1964) s. 58

<sup>38</sup> I dansk rett er utgangspunktet at et slikt kompensasjonssynspunkt ikke spiller inn på tilbakekallsvurderingen, men at en «sådan løsning kan dog måske komme på tale i særegne tilfælde», jf. Gomard mfl. (2012) s. 136 og Andersen mfl. (2012) s. 45. Se likevel Lyngsø (1971) s. 63. I svensk rett legges det til grunn at et kompensasjonssynspunkt kan innvirke på vurderingen av § 39 annet punktum, jf. Karlgren (1954) s. 27, Schmidt (1994) s. 184

Når bestemmelsen anvendes analogisk, innebærer dette at også ugyldighetsgrunner utenfor avtaleloven faller innenfor anvendelsesområdet til § 39. Slike ugyldighetsgrunner kan eksempelvis være press fra arbeidsgiver som ikke oppfyller kravet til tvang i avtaleloven §§ 28 eller 29, eller helsemessige årsaker som ikke dekkes av § 31.

For løftemottaker vil det likevel ikke være mulig å ha kunnskap om forhold som løftegiver bygger på som grunnlag for å tilbakekalle sin oppsigelse eller viljeserklæring. Vilket «forholdet» vil derfor utelukkende peke på selve tilbakekallet i de tilfeller hvor det ikke er andre forhold som tilsier at oppsigelsen ikke skal være bindende.<sup>39</sup> Ugyldighetslignende situasjoner kan løftemottaker imidlertid ha en viss kunnskap om, og «forholdet» vil da peke på nettopp denne situasjonen.

I en oppsigelsessituasjon kan tilbakekall skje *etter* at oppsigelsen har kommet til løftemottakers kunnskap. Det vil si at re integra-regelen åpner for at en oppsigelse fra arbeidstaker kan tilbakekalles etter at arbeidsgiver har mottatt oppsigelsen. Motsatt kan også arbeidsgiver trekke tilbake en oppsigelse etter at denne er kommet til arbeidstakers kunnskap. For at tilbakekallet skal være gyldig, må i tillegg vilkårene om særlig grunn og innrettelse være oppfylt.

### 3.4 Innrettelsesvilkåret

Dersom løftemottaker har innrettet seg etter viljeserklæringen, vil tilbakekall normalt være avskåret. Dette fremgår klart av ordlyden i § 39 annet punktum. Det kan ikke utledes noe av ordlyden om hvor stor grad av innrettelse som kreves, eller hvilken type innrettelse som er relevant. Videre kreves det at løftemottaker har gjort faktiske disponeringer i tillit til oppsigelsen som vanskelig kan reverseres uten en eller annen form for tap eller ulempe.

Det fremgår av forarbeidene at det må gjøres en konkret vurdering av løftemottakers innrettelse, og at noen alminnelig regel ikke kan oppstilles. Som veiledende norm uttales det likevel at løftemottaker har innrettet seg dersom han har

«foretat noget som ikke uten skade eller uleilighet kan omgjøres, eller hvis han har undlatt noget som han ellers vilde ha gjort.»<sup>40</sup>

Ettersom det skal gjøres en konkret vurdering, må det ses hen til den indre sammenheng mellom innrettelsesvilkåret og kravet til særlige grunner.<sup>41</sup> Kravet til graden av innrettelse vil

---

<sup>39</sup> En tilsvarende forståelse legger også Andenæs (1977) til grunn på s. 102

<sup>40</sup> Ot.prp. nr. 63 (1917) s. 98



korrespondere med hvor vektige de «særlige grunde» er. Har løftemottaker begynt å disponere i tillit til avtalen, eksempelvis ved å bestille utstyr eller pådra andre kostnader, kreves det spesielt fremtredende særlige grunner for å tillate tilbakekall.

Ikke enhver disposisjon eller handling vil oppfylle innrettelsesvilkåret. Dette fremgår også indirekte av forarbeidene som forutsetter at det er disponert på en måte som ikke kan reverseres uten skade eller ulempe.<sup>42</sup> Andenæs omtaler denne nedre grensen slik at i tilfeller hvor «løftemottaker i tillit til løftet har foretatt en «ytre» handling, f.eks. har akseptert et tilbud eller rettet et uforbindtlig videresalgstilbud til tredjemann, er ikke nok.»<sup>43</sup> I rettspraksis er det fastslått at psykisk innrettelse ikke er tilstrekkelig.<sup>44</sup>

Hvor arbeidstakeren har sagt opp, og arbeidsgiver har ansatt en ny person i stillingen, er det antatt at dette avskjærer arbeidstakers tilbakekall av oppsigelsen. Motsatt vil den oppsagte arbeidstakers innrettelse i form av å søke nytt arbeid eller pengestøtte, inngåelse av ny arbeidsavtale, pådratte kostnader til advokat e.l. trolig avskjære arbeidsgivers mulighet for å tilbakekalle oppsigelsen. For arbeidstakeren vil det være en glidende overgang fra den psykiske innrettelse som følge av en oppsigelse, og til det har skjedd en mer konkret innrettelse som avskjærer arbeidsgivers tilbakekall.

I teorien er det i tillegg tatt til orde for å tillate tilbakekall re integra selv om løftemottaker har innrettet seg, dersom løftemottaker får erstatning for tapet som er pådratt ved å innrette seg etter viljeserklæringen.<sup>45</sup> Momentet spiller inn både ved vurderingen av «særlige grunde» og innrettelse.<sup>46</sup>

### 3.5 Tidsmomentet

#### 3.5.1 Endring av praktiseringen av tidsvilkåret etter Snarøya-dommen i Rt. 2012.1904?

Som hovedregel krever tilbakekall at løftegiver ikke venter for lenge før han tilbakekaller viljeserklæringen. Tidsvilkåret fremgår ikke av lovteksten, men er forutsatt i forarbeidene.<sup>47</sup> Lenge ble tidsmomentet behandlet som et eget vilkår både i rettspraksis og teori. I Snarøya-dommen (51) valgte imidlertid Høyesterett å behandle tidsmomentet som en del av innrettelsesvilkåret, og uttalte at

---

<sup>41</sup> Snarøya-dommen (51)

<sup>42</sup> Ot.prp. nr. 63 (1917) s. 98

<sup>43</sup> Andenæs (1977) s. 98-99

<sup>44</sup> Snarøya-dommen. Det samme er lagt til grunn i juridisk teori, f.eks. Hov (2002) s. 95.

<sup>45</sup> Hov (2002) s. 95.

<sup>46</sup> Se punkt 3.2

<sup>47</sup> Utkast 1914 s. 36-37 (ot.prp. nr. 63 (1917) s. 96-97)

«Den samme indre sammenheng tilsier at det bør holdes fast ved de to vilkårene loven oppstiller, og da slik at det ikke konstrueres et selvstendig krav om at tilbakekallet må skje innen en nærmere bestemt tidsfrist. Tidsmomentet vil normalt ha betydelig vekt ved vurderingen av grad av innrettelse, og bør etter mitt syn inngå i den vurderingen.»

I ettertid har blant andre Woxholth tatt til orde for en slik løsning, og at det ikke kan konstrueres et selvstendig vilkår om medgått tid.<sup>48</sup> Dette synes det nå å være enighet om i teorien.

Til tross for at tidsmomentet ikke lenger anvendes som et eget vilkår, endrer ikke dette tilbakekallsvurderingen i særlig grad. Den indre sammenheng mellom vilkårene gjør at den medgåtte tid før løftegiver tilbakekaller sitt løfte, er av stor betydning for vurderingen. Tidligere rettspraksis gir retningslinjer for hvor lang tid som kan godtas.

Dersom løftegiver kan påvise særlig vektige grunner som taler for tilbakekall, kan kravet til medgått tid lempes.<sup>49</sup> Tidsmomentet spiller dermed en sentral rolle både i vurderingen av «indrette(lse)» og «særlige grunde».

Videre kan det stilles spørsmål ved om det er en forutsetning for tilbakekall at løftegiver ikke kan klandres for den medgåtte tid fra oppsigelsen og frem til tilbakekallet. I kommersielle forhold er tendensen at passivitet hos løftegiver avskjærer tilbakekall.<sup>50</sup> Det er mye som kan tale for at det samme bør gjelde i arbeidsforhold. Hensynet til forutberegnelighet for arbeidsgiver tilsier at arbeidstakeren ikke kan vente for lenge med å tilbakekalle sin oppsigelse eksempelvis fordi han ser seg om etter annet arbeid.<sup>51</sup> På denne bakgrunn skriver Storeng mfl. at «Som en tommelfingerregel kan man si at tilbakekallet må komme så snart som mulig etter at arbeidstakeren har innsett konsekvensene av sin handling.»<sup>52</sup> Det samme må gjelde arbeidsgivers oppsigelse.

Også hensynet til lojalitet i arbeidsforhold og innrettelse taler for at løftemottakeren [den av partene som mottar oppsigelse] etter relativt kort tid skal kunne gjøre disponeringer og innrette seg som om arbeidsforholdet rent faktisk er opphørt. Dersom løftemottaker innretter

---

<sup>48</sup> Woxholth (2014) s. 74. I samme retning også Giertsen (2014) s. 104.

<sup>49</sup> Det samme er lagt til grunn i Andenæs (1977) s. 98 og Dege (2009) s. 534

<sup>50</sup> Bråthen (2010) s. 32

<sup>51</sup> I svensk teori er det tatt til orde for at tilbakekallsadgangen bør være avskåret i et tilfelle hvor arbeidstaker angrer på oppsigelsen «etter inte att ha fått den anställning som han eller hon hade sökt på annat håll», jf. Lunning (2006) s. 187

<sup>52</sup> Storeng mfl. (2011) s. 308

seg som følge av løftegivers etterfølgende opptreden, kan dette være et viktig moment i interesseavveiningen. Kunne løftegiver tilbakekalt løftet raskere, vil dette tale mot tilbakekall.

Tidsmomentet anvendes ikke lenger som et eget vilkår, men har stor betydning i vurderingen av innrettelse og «særlige grunde». Kravene som stilles til innrettelse og «særlige grunde» vil avhenge av hvor lang tid som har gått fra oppsigelsen ble gitt, og til den ble tilbakekalt.

### 3.6 «kan» - et illusorisk vilkår?

Etter avtaleloven § 39 «kan» det tas hensyn til at løftemottakeren har fått kjennskap til tilbakekallet eller ugyldighetsgrunnen. Bestemmelsens ordlyd tilsier at tilbakekallsadgangen er basert på et «kan»-skjønn. Spørsmålet er om det eksisterer tilfeller hvor de kumulative vilkårene er oppfylt, men hvor retten likevel ikke tillater tilbakekall re integra.

Vilkårets ordlyd kan isolert sett tilsi at det er overlatt til rettens skjønn hvorvidt tilbakekall skal tillates. I samme retning uttalte Arnholm og Andenæs seg på 1960- og 70-tallet.<sup>53</sup>

Det fremgår imidlertid både av forarbeider, rettspraksis og teori at det avgjørende for tilbakekallsvurderingen er en helhetlig interesseavveining.<sup>54</sup> Er de øvrige vilkårene i § 39 annet punktum oppfylt, innebærer dette at det gjenstår lite å ta hensyn til i en eventuell «kan»-vurdering. Dette betyr at det i «kan»-vurderingen ikke ligger noe mer enn en interesseavveining, som baserer seg på de samme momentene som vilkårene om «særlige grunde» og innrettelse.

I samme retning er det uttalt i LH-2008-70916 (Hålogaland) at

«Avgjørende ved vurderingen av om det er grunnlag for tilbakekall re integra, er om løftemottakeren etter en helhetsvurdering, må anses å ha fått berettigede forventninger om at tilbudet er forpliktende».<sup>55</sup>

På arbeidsrettens område gjør det seg gjeldende særskilte hensyn som må vektlegges i vurderingen av tilbakekallsvilkårene «særlige grunde» og «indre(lse)». Spesielt hensynet til forutberegnelighet, trygge ansettelsesforhold, lojalitet og innrettelse står sentralt både når det gjelder arbeidsgivers og arbeidstakers oppsigelse. Dette innebærer imidlertid at det ikke reelt er større rom for et «kan»-skjønn på arbeidsrettens område. Vektleggingen av disse

---

<sup>53</sup> Arnholm (1964) s. 58; Andenæs (1977) s. 102

<sup>54</sup> Ot.prp. nr. 63 (1917) side 97-98

<sup>55</sup> Med henvisning til Woxholth (2006) s. 89

hensynene og øvrige relevante momenter og hensyn, kan imidlertid gjøre at vurderingen av tilbakekallsadgangen slår ulikt ut avhengig av den konkrete situasjonen.<sup>56</sup>

Basert på vurderingene nevnt over, vil det gjenstå lite å ta hensyn til i en «kan»-vurdering i tilfeller hvor de kumulative vilkårene i avtaleloven § 39 annet punktum er oppfylt. «Kan»-vilkåret antas på denne bakgrunn å være illusorisk.

#### 4 FORHOLDET TIL AVTALELOVEN § 36

##### 4.1 Hvilken betydning har § 39 annet punktum ved siden av § 36?

I juridisk teori er det stedvis tatt til orde for at re integra-prinsippet i avtaleloven § 39 annet punktum er overflødig ved siden av avtaleloven § 36 – spesielt etter at § 36 ble revidert i 1983.<sup>57</sup> Andre har tatt til orde for at de to bestemmelsene utfyller hverandre og fungerer som alternative rettsgrunnlag. Tilbakekall re integra forutsetter ikke at oppsigelsen er avtalerettslig ugyldig, men at løftegiver av ulike årsaker ønsker å trekke oppsigelsen tilbake.<sup>58</sup> Paragraf 39 skal derfor i utgangspunktet virke ved siden av ugyldighetsreglene, herunder § 36. Spørsmålet er om vurderingene kan slå ulikt ut fordi vilkårene i de to bestemmelsene er ulike.

Avtaleloven § 36 er en generalklausul som hjemler hel eller delvis tilsidesettelse av avtaler og ensidige viljeserklæringer som er «urimelig(e)» eller som det «vil være i strid med god forretningsskikk å gjøre (...) gjeldende». Av forarbeidene fremgår det at terskelen for tilsidesettelse er høy, og at det skal gjøres en generell og konkret rimelighetsvurdering basert på vurderingsmomentene i annet ledd.<sup>59</sup> Det er en vurdering av alle relevante momenter som til sammen skal gi et urimelig resultat.<sup>60</sup> Ordlyden legger ingen begrensninger for hvilke forhold som kan vektlegges i rimelighetsvurderingen.

Paragraf 36 hjemler en form for tilbakekall av en avtale eller oppsigelse under betegnelsen *urimelig* eller *ugyldig*. Om dette skriver Woxholth at «Bak tilbakekallelsen kan det således ligge «gjemt» forhold som kan gjøre det urimelig av medkontrahenten å kreve oppfyllelse.»<sup>61</sup>

Basert på vurderingene i punkt 3, kan det synes som om vilkårene i § 39 gjør vurderingen mer konkret og forutberegnelig for den part som ønsker å påberope seg tilbakekall etter re integra-

---

<sup>56</sup> Jf. Jakhelln mfl. (2011) s. 937. Slik også Jakhelln (2006) s. 420

<sup>57</sup> Woxholth (2013) avsnitt 15; Woxholth (2014) s. 75; Mo (1999) note 55. Det samme ble lagt til grunn av mindretallet i RG 1996-798 (Hålogaland)

<sup>58</sup> Jakhelln mfl. (2011) s. 884

<sup>59</sup> NOU 1979: 32 s. 62

<sup>60</sup> Ot.prp. nr. 5 (1982-1983) side 30

<sup>61</sup> Woxholth (2014) s. 75

regelen. Til forskjell fra § 39 hvor vilkårene er uttømmende og kumulative, kan man i vurderingen av § 36 ta den onde tro og etterfølgende omstendigheter med i vurderingen. Hvor arbeidstakeren sier opp som følge av press eller tvang fra arbeidsgiver, er dette også et tungtveiende moment i retning av urimelighet etter § 36. Motsatt vil løftemottakers innrettelse være et tungtveiende moment i retning av at det ikke vil være urimelig å gjøre oppsigelsen gjeldende etter § 36.

Vilkårene i § 39 annet punktum fordrer imidlertid en konkret interesseavveining som kan slå ulikt ut avhengig av styrkeforholdet mellom partene, medgått tid fra oppsigelse til tilbakekall osv. Vurderingen etter avtaleloven § 39 annet punktum blir derfor ikke så ulik rimelighetsvurderingen som skal gjøres etter § 36. Det kan synes unødig firkantet ikke å kunne ta hensyn til slike forhold som nevnt over også i re integra-vurderingen.

Paragraf 39 kan vanskelig sies å være «sovende». En slik erkjennelse kommer også Woxholth med i sin analyse av Snarøya-dommen. Her skriver han at «Det man sikkert kan si, er at dommen bærer bud om at det fortsatt er liv i re integra-regelen...».<sup>62</sup> Denne erkjennelsen kommer til tross for påstanden om at re integra-regelen er å anse som alderdommelig. I samme retning uttaler Bråthen at «Re integra-regelen spiller en større rolle i rettspraksis enn det mange kanskje har inntrykk av.»<sup>63</sup> Paragraf 39 annet punktum har på denne bakgrunn praktisk betydning ved siden av § 36.

#### 4.2 Alternative rettsgrunnlag for tilbakekall - rettspraksis

Om forholdet mellom avtaleloven §§ 36 og 39 annet punktum skriver Storeng mfl. at

«Arbeidstaker som ønsker seg ubundet kan enten påberope seg den snevre tilbakekallsadgangen etter den såkalte re-integra regelen eller ugyldighetsvirkninger knyttet til urimelige avtaler, jf. avtl. § 36. Som regel vil begge rettsgrunnlagene kunne påberopes i samme sak.»<sup>64</sup>

Det kan eksempelvis være aktuelt å anføre § 36 fremfor § 39 annet punktum hvor arbeidsgiver har innrettet seg etter arbeidstakers oppsigelse, men hvor øvrige faktiske forhold tilsier at det vil være «urimelig» å fastholde oppsigelsen.

Til tross for at de to rettsgrunnlagene kan påberopes som alternative, er det klart at vurderingene i stor grad blir sammenfallende. Dette er konstatert både i rettspraksis og teori.

---

<sup>62</sup> Woxholth (2013) avsnitt 16

<sup>63</sup> Bråthen (2013) s. 22-23. I note 55 uttrykker Mo (1999) seg i samme retning.

<sup>64</sup> Storeng mfl. (2011) s. 307

Vilkårene i re integra-regelen vil være momenter i rimelighetsvurderingen.<sup>65</sup> Ettersom tidsvilkåret i § 39 ble fraveket av Høyesterett i Snarøya-dommen, vil dette innebære en ytterligere likhet med § 36, som *ikke* er tidsbegrenset.<sup>66</sup>

I FedEx-dommen (Eidsivating) var tilbakekall re integra anført som prinsipalt grunnlag, og § 36 som subsidiært. Ingen av grunnlagene førte frem, og vurderingen var basert på de samme momentene.<sup>67</sup> Det samme var tilfellet i LF-2009-78412 (Frostating).

RG 1996-798 (Hålogaland) gjaldt gyldigheten av oppsigelsen til en bankfunksjonær. Oppsigelsen fremkom i et møte med arbeidsgiver etter at bankfunksjonæren fikk valget mellom selv å si opp eller å bli oppsagt. Bankfunksjonæren tilbakekalte oppsigelsen etter *18 dager*, og anførte avtaleloven § 36 som grunnlag for tilsidesettelse. Flertallets begrunnelse for ugyldighet bygget på tilsvarende vurderingsmomenter som etter § 39 annet punktum. Det ble bl.a. vektlagt at arbeidsgivers saksbehandling i forbindelse med oppsigelsen hadde vært kritikkverdig, manglende informasjon om hvorfor det var innkalt til møte, at arbeidstaker var utsatt for psykiske påkjenninger og at arbeidsgiver presset på for å komme til en løsning uten at arbeidstakeren fikk mulighet til å søke juridisk bistand. Når tilbakekallet kom etter forholdsvis kort tid, og banken ikke hadde innrettet seg, talte samtlige momenter for at oppsigelsen var ugyldig.

LH-2006-128613 (Hålogaland) gjaldt egenoppsigelse fra daglig leder i en båtforening. Både avtaleloven §§ 39 annet punktum og 36 var anført som grunnlag for tilsidesettelse. Etter å ha konstatert gyldig tilbakekall i medhold av § 39, uttalte retten at oppsigelsen uansett var ugyldig etter § 36. At oppsigelsen fremsto som uoverveid og situasjonsutløst, og at tilbakekallet kom etter kort tid og uten arbeidsgivers innrettelse, ble vektlagt i vurderingen av begge rettsgrunnlagene.

Med henvisning til overnevnte dom skriver Aas i sin bearbejdede avhandling at «... vurderingsmomentene stort sett er sammenfallende».<sup>68</sup> Denne beskrivelsen er treffende. Kanskje har § 36 større rom for rimelighetsbetraktninger og spiller en større rolle i tilfeller av

---

<sup>65</sup> Hov (2002) s. 97

<sup>66</sup> Se avhandlingens punkt 3.5.1; Giertsen (2014) s. 103

<sup>67</sup> LE-2014-136644 (Eidsivating)

<sup>68</sup> Forså Aas (2010) s. 110

bristende forutsetninger i ansettelsesforhold. Det er likevel fler tilfeller der anvendelsen av §§ 36 og 39 gir et likt resultat.<sup>69</sup>

I en oppsigelsessituasjon vil løftegiver kunne anføre både §§ 39 annet punktum og 36 som grunnlag for tilbakekall. Eksemplene fra rettspraksis viser at det er de samme vurderingsmomentene som vektlegges etter begge rettsgrunnlagene.

## **5 ARBEIDSTAKERS OG ARBEIDSGIVERS TILBAKEKALLSADGANG**

### **5.1 Arbeidstakers tilbakekall av oppsigelse**

Det er som nevnt arbeidstakers tilbakekall av egen oppsigelse som fremstår som mest aktuelt. Som utgangspunkt kan arbeidsgiveren velge å akseptere arbeidstakers tilbakekall. Problemet oppstår når arbeidsgiver ikke er villig til å gjøre dette.

Situasjonen oppstår særlig i tilfeller hvor arbeidstakeren angrer eller hevder at oppsigelsen i realiteten ble fremtvunget av arbeidsgiveren. Ellers er de klassiske eksemplene på situasjoner hvor tilbakekallsspørsmålet aktualiseres, oppsigelse gitt etter press fra arbeidsgiver, oppsigelse gitt i sinne eller affekt og oppsigelse gitt i en overilet situasjon eller på grunnlag av en misforståelse. Hvor en oppsigelse ikke er nøye gjennomtenkt, eller arbeidstakeren ikke har hatt anledning til å drøfte en eventuell oppsigelse med tillitsvalgte eller andre, er dette vektige momenter i retning av tilbakekall.

Sett i lys av de typiske årsakene til at arbeidstaker ønsker å trekke tilbake sin oppsigelse, bør tilbakekallsadgangen være noe videre enn hva som er utgangspunktet etter de alminnelige avtalerettslige reglene. Det er nettopp i slike tilfeller det er behov for en sikkerhetsventil for å unngå konsekvensene av en lite gjennomtenkt eller dårlig fundert oppsigelse. I samme retning trekker det at konsekvensene av en oppsigelse for arbeidstaker kan være store, blant annet fordi man ikke lenger vil ha inntektsbringende arbeid, og at enkelte bestemmelser i arbeidsmiljøloven ikke vil gjelde når den ansatte selv sier opp. En slik løsning virker naturlig sett i lys av at arbeidstakeren er den svake part.

Basert på tilsvarende forhold som omtalt over, vurderte retten arbeidstakers tilbakekall som gyldig i LH-2006-128613 (Hålogaland). Dommen gjaldt opphørsgrunnlaget for stillingen til daglig leder i en båtforening. Retten uttalte at

---

<sup>69</sup> I RG 2002-1522 (Eidsivating) var både avtaleloven §§ 36 og 39 anført som grunnlag for tilsidesettelse. Bare anførselen om tilbakekall ble vurdert av retten, og førte frem. Motsatt; i RG-2003-283 (Borgarting) godtok retten tilbakekall i medhold av § 36 til tross for partenes innrettelse etter avtalen og at det hadde gått lang tid (like over fire måneder).

«Den muntlige oppsigelsen fremsto uoverveid, plutselig og situasjonsutløst under meningsutvekslingen i styremøtet».

Sitatet illustrerer sentrale vurderingsmomenter for tilfeller hvor arbeidstaker anfører tilbakekall av egen oppsigelse som følge av at den ble gitt i en situasjon hvor omstendighetene gjorde det vanskelig for ham å innse konsekvensene av oppsigelsen der og da.

RG 2002-1522 (Eidsivating) er et eksempel på det samme. Dommen omhandler en situasjonsutløst oppsigelse fra arbeidstaker «uten ... nødvendig områdingstid». Retten aksepterte arbeidstakerens tilbakekall som kom *fem dager* etter oppsigelsen, og vektla bl.a. at det ikke forelå saklig oppsigelsesgrunnlag for arbeidsgiver.

Mot å tillate en vid tilbakekallsadgang for arbeidstakeren, taler hensynet til forutberegnelighet for arbeidsgiver, innrettelse og tillit til de ansatte. Dersom arbeidstakere som følge av angremuligheten tar for lett på oppsigelsessituasjonen, kan dette medføre en negativ «trend» i arbeidsforhold generelt. Sett i sammenheng med at re integra-prinsippet er en snever unntaksregel, er dette forhold som til sammen taler for at det ikke skal være for enkelt for arbeidstaker å trekke tilbake en oppsigelse.

Det vil imidlertid være lettere for arbeidsgiver å akseptere et tilbakekall av en oppsigelse enn for arbeidstaker. Arbeidsgiver vil for eksempel sjelden kunne begrunne avvisningen av et tilbakekall med tillitsbrudd eller samarbeidsvansker.<sup>70</sup> I tilfeller hvor arbeidstakers tilbakekall ikke medfører noen ulempe for arbeidsgiveren bør «arbeidsgiveren strekke seg langt selv om han skulle ha den formelle retten på sin side.»<sup>71</sup>

## 5.2 Arbeidsgivers tilbakekall av oppsigelse

Arbeidsgiver vil typisk ønske å trekke tilbake oppsigelsen av en ansatt i tilfeller hvor oppsigelsen ble gitt i en opphisset situasjon, hvis den ble gitt på feil grunnlag, dersom oppsigelsesgrunnen bortfaller eller etterfølgende omstendigheter gjør at oppsigelsen bygger på bristende forutsetninger. Spørsmålet er i så fall i hvilken grad arbeidsgiver er bundet av sin tidligere oppsigelsesvurdering.

I teorien er det stedvis gitt uttrykk for at arbeidsgivers tilbakekall er mindre praktisk.<sup>72</sup> En analyse av rettspraksis viser imidlertid at også arbeidsgivere går til sak for å få rettmessigheten

---

<sup>70</sup> Homble mfl. (2012) s. 202

<sup>71</sup> Johansen (2001) s. 398.

<sup>72</sup> Forså Aas (2010) s. 78; Mo (1999) s. 160



av sitt tilbakekall avgjort. En faktor som kan gi inntrykk av at arbeidsgivers tilbakekall er mindre praktisk, kan være at mange saker forlikes eller at partene blir enige allerede før dette stadiet.

At arbeidsgiver først sier opp en ansatt, for så å trekke oppsigelsen tilbake, kan føre til at arbeidstaker ikke ønsker å fortsette i stillingen. Rent praktisk vil situasjonen i slike tilfeller være at forhold som skulle tilsa at arbeidsforholdet ikke kan fortsette, slik som manglende tillit, at arbeidstaker føler seg dårlig behandlet eller ivaretatt, vektlegges i selve tilbakekallsvurderingen og vilkårene «særlig grunde» og «indrette(lse)». Denne vurderingen forutsetter en interesseavveining. Er det faktiske omstendigheter som taler mot opprettholdelse av arbeidsforholdet, vil dette være et viktig argument i retning av *ugyldig* tilbakekall.

Dersom arbeidsforholdet ikke er vanskeliggjort som følge av oppsigelsen, vil arbeidstaker vanligvis ønske å fortsette i stillingen. Hvor arbeidsgiveren gyldig tilbakekaller sin oppsigelse, *plikter* imidlertid arbeidstakeren å gjeninntre i stillingen. Plikten til å arbeide ut oppsigelsestiden vil kunne bidra til at det blir lettere å fortsette arbeidsforholdet i etterkant av et tilbakekall, i og med at arbeidstakeren ikke vil rekke å slutte i arbeidet før oppsigelsen trekkes tilbake.

Det er klart at arbeidsgiver rent faktisk har en tilbakekallsadgang, og at denne trolig er noe videre på arbeidsrettens område enn i avtaleretten generelt. Arbeidsgiver er derfor ikke *helt* bundet av sin opprinnelige oppsigelsesvurdering.<sup>73</sup> Hvorvidt tilbakekallsadgangen likevel ikke er like vid som for arbeidstaker, drøftes under punkt 7.

RG 2001-709 (Borgarting) bygger på den samme forutsetningen om at arbeidsgiver kan tilbakekalle en oppsigelse. Dommen gjaldt tilbakekall av en *formuriktig* oppsigelse, og retten uttalte at

«... arbeidsgiverens adgang til å tilbakekalle en oppsigelse kan gå noe lenger enn det som følger av vanlige avtalerettslige regler.»

FedEx-dommen er et annet eksempel på arbeidsgivers tilbakekall. Dommen gjaldt en yrkessjåfør som ble meddelt oppsigelse fordi han ble ilagt kjøreforbud grunnet diabetes. I ettertid viste det seg at kjøreforbudet ikke var permanent, og oppsigelsen var derfor basert på uriktig faktisk grunnlag. Med henvisning til RG 2002-1522 konstaterte retten at terskelen for

---

<sup>73</sup> I svensk rett er utgangspunktet at arbeidsgiver som hovedregel ikke kan tilbakekalle sin oppsigelse, men at «I undantagsfall har dock en rättshandling, som tillkommit i hastigt mod, ansetts kunna återkallas genom ett snabbt och villkorslöst återtagande» med henvisning til rettspraksis, jf. Schmidt (1994) s. 184. Se likevel AD 1977nr. 178; Lunning (2006) s. 187

tilbakekall er noe lavere enn i forretningsforhold. Vilklårene for tilbakekall var likevel ikke oppfylt. I vurderingen vektla retten blant annet at det gikk lang tid før oppsigelsen ble tilbakekalt, og at arbeidsgiver har et ansvar for at en oppsigelse blir gitt basert på et korrekt faktisk grunnlag. Dommen illustrerer at terskelen for arbeidsgivers tilbakekall er relativt høy.

Rettsens konklusjon i FedEx-dommen gir mening sett i lys av kravene som arbeidsmiljøloven stiller til arbeidsgivers saksbehandling forut for en oppsigelse. Disse reglene skal bidra til at en oppsigelsesbeslutning treffes på korrekt faktisk grunnlag. Det skal derfor mye til for å bli hørt med en tilbakekallsanførsel på grunn av forhold som kunne vært fanget opp i saksbehandlingen.

Det er en forutsetning for arbeidsgivers tilbakekall i strid med arbeidstakers interesser at oppsigelsen trekkes tilbake uforbeholdent. Dette er også vektlagt i rettspraksis.<sup>74,75</sup> Hvor arbeidsgiver eksempelvis trekker tilbake en oppsigelse med tilbud om en annen stilling, kan dette tale mot å anse vilkåret «særlige grunde» for å være oppfylt. Tilbakekallet skal som nevnt ikke være en måte å omgå reglene om stillingsvern eller erstatningsansvar på.

## 6 RE INTEGRA-PRINSIPPET ANVENDT PÅ KONKRETE ARBEIDSRETTSLIGE PROBLEMSTILLINGER

### 6.1 Tilbakekall av saklig oppsigelse

En arbeidstaker kan ikke sies opp uten at oppsigelsen er «*saklig* begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold» (min kursivering), jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd. Terskelen for oppsigelse er høy, og kravene til arbeidsgivers saksbehandling i forkant av en oppsigelse er strenge.

Forutsatt at arbeidsgivers oppsigelse er saklig, er det lite som taler mot å tillate arbeidsgiver å reversere avgjørelsen ved å tilbakekalle oppsigelsen. Tilbakekallet vil slik sett være konfliktforebyggende. Det vil slås en strek over oppsigelsen, og arbeidsforholdet fortsetter som før. Hensynet til forutberegnelighet kan eventuelt anføres som argument mot et gyldig tilbakekall, men dette kan ikke være særlig tungtveiende da tilbakekallet normalt vil være til fordel for arbeidstakeren. Spesielt gjelder dette hvor oppsigelsen hadde sin begrunnelse i virksomhetens eller arbeidsgivers forhold. Her vil hensynet til vern av etablert posisjon stå sentralt. Å tillate tilbakekall i slike situasjoner vil også være både prosessbesparende og økonomisk gunstig ved at arbeidsgiver slipper å iverksette en ny ansettelsesprosess.

---

<sup>74</sup> Bl.a. LB-2008-183831

<sup>75</sup> Samme standpunktet er tatt i svensk rett, jf. Lunning (2006) s. 187-188

Var oppsigelsen opprinnelig begrunnet i arbeidstakers forhold, kan dette lettere ha ført til «ondt blod» mellom partene. I slike tilfeller kan det oppfattes vanskeligere for arbeidstakeren å fortsette eller komme tilbake til arbeidet, spesielt dersom arbeidstakeren eksempelvis føler seg anklaget eller beskyldt for ikke å gjøre en god nok jobb. Dette er forhold som må vektlegges i vurderingen av om vilkårene for tilbakekall er oppfylt.

#### 6.1.1 Arbeidstakers tilbakekall hvor arbeidsgiver ville hatt «saklig» oppsigelsesgrunnlag

Motsatt kan en arbeidstaker velge å si opp arbeidsforholdet enten fordi han selv ønsker det, eller fordi han føler seg «presset» av arbeidsgiveren. Spørsmålet er da hvordan arbeidstakers tilbakekallsadgang er i tilfeller hvor arbeidsgiver selv kunne meddelt arbeidstakeren oppsigelse i medhold av § 15-7.

Hvor det er grunnlag for «saklig» oppsigelse fra arbeidsgivers side, taler dette mot å tillate tilbakekall av arbeidstakers egen oppsigelse.<sup>76</sup> At det er arbeidstaker, og ikke arbeidsgiver som sier opp, kan ha sin naturlige forklaring i at det eksempelvis vil være lettere for arbeidstaker å få nytt arbeid dersom han selv tilsynelatende av egen vilje avsluttet sitt siste arbeidsforhold. Ved at arbeidstakeren selv sier opp i stedet for å bli sagt opp, omgår man stillingsvernsreglene. Dette taler for at arbeidstakers oppsigelse bare kan tilbakekalles i tilfeller hvor arbeidsgiver *ikke* ville hatt saklig grunn til oppsigelse. Dette momentet inngår i vurderingen av om det foreligger «særlige grunde» for tilbakekall.

I RG 2000-1631 (Frostating) ble oppsigelsen underskrevet etter trussel om avskjed. Det forelå likevel ikke «særlige grunde» som tilsa at arbeidstakers oppsigelse kunne tilbakekalles ettersom det faktisk var grunnlag for avskjed.

Hvor sakligheten av en oppsigelse er tvilsom, må det ses hen til de øvrige vurderingsmomentene omtalt i punkt 3, og gjøres en konkret interesseavveining i tråd med forarbeidenes forutsetninger.<sup>77</sup> Om dette skriver Fougner og Holo at

«Det er likevel ikke gitt at egenoppsigelsen uten videre skal tilsidesettes som ugyldig i situasjoner hvor det er tvilsomt om arbeidsgiver hadde adgang til å gå til oppsigelse. I slike situasjoner må alle omstendigheter vurderes.»<sup>78</sup>

RG 1996-798 (Hålogaland) gjaldt en bankfunksjonærs egenoppsigelse i et møte med arbeidsgiver. Dommen ble avsagt under dissens. Avgjørende for flertallets vurdering av om

---

<sup>76</sup> Aagaard mfl. (2012) s. 297. I samme retning også Fougner mfl. (2012) s. 766 og Dege (2009) s. 535

<sup>77</sup> Ot.prp. nr. 63 (1917) s. 98

<sup>78</sup> Fougner mfl. (2012), s. 766

oppsigelsen kunne tilsidesettes, var om arbeidsgiver hadde saklig oppsigelsesgrunnlag. I denne forbindelse uttalte retten at arbeidstakerens egenoppsigelse ikke uten videre skal settes til side i tilfeller hvor man i ettertid kommer til at arbeidsgiver ikke hadde oppsigelsesgrunnlag. I slike tilfeller må det gjøres en helhetlig vurdering, og hvor omstendighetene rundt oppsigelsessituasjonen vil være av sentral betydning. På bakgrunn av en konkret vurdering av situasjonen i saken, tilsidesatte flertallet oppsigelsen som urimelig etter § 36. De samme vurderingsmomentene vil ha relevans etter § 39 annet punktum.<sup>79</sup>

Overnevnte kilder og vurderinger viser at arbeidsgivers saklige oppsigelse kan tilbakekalles re integra. Hvor arbeidstaker har levert oppsigelse samtidig som det er saklig oppsigelsesgrunnlag for arbeidsgiver, kan arbeidstakers oppsigelse som hovedregel *ikke* trekkes tilbake. Er sakligheten usikker, vil de øvrige vurderingsmomentene være avgjørende for den konkrete tilbakekallsadgangen.

## 6.2 Tilbakekall av usaklig oppsigelse

Hvor arbeidsgivers oppsigelse viser seg ikke å innfri saklighetskravet etter arbeidsmiljøloven, vil dette ofte medføre et tillitsbrudd mellom partene. Dersom arbeidsgiver enkelt kan tilbakekalle slike usaklige oppsigelser, med den konsekvens at arbeidsforholdet består, vil det kunne vanskeliggjøre forholdet mellom partene. Er vilkårene for tilbakekall likevel oppfylt, vil arbeidstaker være nødt til å terminere arbeidsforholdet ved egen oppsigelse dersom han ikke ønsker å gjenoppta arbeidet i etterkant av en usaklig oppsigelse.

Tilbakekallsadgangen ved usaklig oppsigelse må ses i sammenheng med hensynet til handlefrihet, økonomisk effektivitet, innrettelse og til en viss grad forutberegnelighet. Avgjørende må være hva som er arbeidsgivers «særlige grunde» for å tilbakekalle oppsigelsen. Er det tydelig at motivasjonen er å unngå erstatningsansvar eller at arbeidstakeren går til sak, er dette forhold som taler mot tilbakekall. Reparasjonshensikter kan imidlertid tale for tilbakekall.<sup>80</sup>

Er vilkårene for tilbakekall oppfylt, kan en usaklig oppsigelse utvilsomt tilbakekalles.

## 6.3 Tilbakekall av oppsigelse i forbindelse med forhandlingsmøte etter arbeidsmiljøloven § 17-3

I arbeidsmiljøloven § 17-3 fremgår det at arbeidstakeren har rett til å kreve forhandlinger hvis han mener at han er ulovlig oppsagt mv. Slike forhandlingsmøter skal avholdes for å unngå

---

<sup>79</sup> Dommen er omtalt under punkt 4.1

<sup>80</sup> Jf. punkt 6.4

konflikt og om mulig oppnå enighet mellom partene. Ved at forhandlingsmøtet avholdes raskt, kan man også unngå at arbeidsforholdet tar skade av en potensiell konflikt.

Forhandlingsmøter avholdes ikke bare for å komme til enighet med hensyn til om, når eller på hvilke vilkår arbeidsforholdet skal avsluttes, men kan for eksempel også omhandle spørsmål om eventuell erstatning. Det kan reises spørsmål om tilbakekallsadgangen er videre i forbindelse med forhandlingsmøter.

At arbeidstaker har *mulighet* til å kreve forhandlinger om oppsigelsen, tilsier at lovgiver har ment å åpne for at partene skal kunne komme frem til alternative løsninger – og revurdere oppsigelsen – *etter* at oppsigelsen er gitt. Dersom arbeidstaker benytter denne muligheten, tilsier det at arbeidstaker også må være forberedt på at arbeidsgiver kan revurdere sin beslutning. Arbeidstakeren kan bare i begrenset grad innrette seg etter oppsigelsen inntil møtet er avholdt.

Ettersom forhandlingsmøter avholdes kort tid etter oppsigelsen fant sted<sup>81</sup>, innebærer tidsmomentet i seg selv at vilkårene for tilbakekall lettere er oppfylt. Dette medfører at tilbakekall bare aktualiseres innenfor et relativt kort tidsrom fra selve forhandlingsmøtet og til kort tid etter at møtet er avsluttet. Etter dette vil tilbakekallsvurderingen baseres på den konkrete og helhetlige interesseavveiningen som forarbeidene foreskriver.

I FedEx-dommen ble det imidlertid ikke gitt medhold i et slikt synspunkt. Arbeidsgiver anførte at oppsigelsen ble trukket tilbake i forhandlingsmøtet, men fikk ikke medhold i at tilbakekallet var gyldig.

Isolert kan avgjørelsen tyde på at tilbakekallsadgangen ikke er annerledes i forbindelse med forhandlingsmøter. På den annen side fremgår det tydelig at det var den konkrete interesseavveiningen og tiden frem til tilbakekallet, som var avgjørende for resultatet i saken.

De sentrale arbeidsrettslige hensynene kan tilsi at tilbakekallsadgangen er noe videre før, under og like etter forhandlingsmøter, selv om dette ikke foreløpig kan underbygges med rettspraksis.

Arbeidsgivers adgang til tilbakekall av oppsigelse i forbindelse med forhandlingsmøte, er også forutsatt i teorien. Eriksen skriver i den forbindelse at

---

<sup>81</sup> Se § 17-3 (3), jf. (2) – «snarest mulig og senest innen to uker etter at kravet er mottatt»

«Det minste en arbeidsgiver ofte vil kunne tilby, er at arbeidstakeren sier opp selv, og at arbeidsgiveren med det trekker tilbake sin oppsigelse eller avskjed.»<sup>82</sup>

Tilbakekallsadgangen antas på denne bakgrunn å være noe videre i forbindelse med forhandlingsmøter. En sentral årsak til dette er at tilbakekallet fremforhandles partene imellom. Denne situasjonen skiller seg klart fra et «vanlig» tilbakekall som skjer ensidig fra en av partene.

#### 6.4 Tilbakekall av formuriktig oppsigelse fra arbeidsgiver

Når arbeidsgiver skal gå til oppsigelse av en ansatt, må han følge formkravene som følger av arbeidsmiljøloven § 15-4. Overholdes ikke disse kravene, er utgangspunktet at oppsigelsen skal kjennes ugyldig<sup>83</sup> og at arbeidstaker har rett til å fortsette i stillingen, jf. § 15-5 første ledd, jf. § 17-4 femte ledd, jf. § 15-11. Det vil heller ikke gjelde noen søksmålsfrist, jf. § 17-4 tredje ledd. Ved formuriktig oppsigelse vil arbeidstaker ha krav på erstatning etter § 15-5 annet ledd.

I relasjon til tilbakekallsadgangen, er spørsmålet om arbeidsgiver kan kalle tilbake en formuriktig oppsigelse og erstatte den med en oppsigelse som oppfyller formkravene i § 15-4.

Av forarbeidene til arbeidsmiljøloven fremgår det at

«Dersom opplysningene som er nevnt i nr. 2 andre ledd [nå § 15-4 (2) første ledd tredje punktum og annet ledd] gis *innen rimelig tid* etter at oppsigelsen fant sted, vil det være naturlig å anse at gyldig oppsigelse har funnet sted, men at fristene løper fra det tidspunkt opplysningene kommer frem til arbeidstakeren.»<sup>84</sup> (min uth.)

Forarbeidsuttalelsen gjelder reparasjon av formfeil ved at arbeidsgiver sender en ny oppsigelse eller et nytt brev som supplerer den opprinnelige oppsigelsen, men uten å eksplisitt tilbakekalle den opprinnelige oppsigelsen. Slik vil den første oppsigelsen bli gyldig, men fristene som følger av loven slik som oppsigelsestid, løper fra rettelsen fant sted. Arbeidsgiver vil imidlertid ikke unngå erstatningsansvar ved å reparere formfeilene innen rimelig tid etter oppsigelse ble gitt. Til tross for reparasjon vil de(n) opprinnelige formfeilen(e) være erstatningsbetingende i medhold av § 15-5.<sup>85</sup>

---

<sup>82</sup> Eriksen (2011) s. 123. Det samme fremgår indirekte i Johansen mfl. (2011) s. 987

<sup>83</sup> Arbeidstaker må gå til søksmål innen fire måneder for at oppsigelsen skal kjennes ugyldig, jf. arbeidsmiljøloven § 15-5 første ledd

<sup>84</sup> Ot.prp. nr. 41 (1975-76) s. 71, videreført i ny arbeidsmiljølov av 2005

<sup>85</sup> I praksis vil det sjelden oppstå økonomisk tap som følge av formfeilen, men arbeidstaker kan få tilkjent erstatning for ikke-økonomisk tap hvis vilkårene er oppfylt.

I utgangspunktet kan man som alternativ til reparasjon av en formuriktig oppsigelse, trekke oppsigelsen tilbake i medhold av avtaleloven § 39 annet punktum, og deretter gi en ny oppsigelse som oppfyller formkravene. Dette forutsetter imidlertid at vilkårene for tilbakekall er oppfylt.

Rettsvirkningen av et gyldig tilbakekall er at det ses bort fra oppsigelsen. Dersom arbeidsgiver etter tilbakekallet, gir en ny og formriktig oppsigelse, er dette en noe annen problemstilling enn den forarbeidene tar sikte på mht. *reparasjon*.<sup>86</sup> Et slikt tilbakekall vil være en måte å omgå reglene i arbeidsmiljøloven om formkrav og erstatning. Forutsetningen må derfor være at arbeidsgiver er erstatningsansvarlig for den opprinnelige formfeilen etter § 15-5, også hvor en formuriktig oppsigelse gyldig tilbakekalles. I tillegg vil fristene løpe fra den nye oppsigelsen som oppfyller formkravene ble gitt. Basert på denne forutsetningen antas det ikke å være noen praktisk forskjell mellom tilfellene. Ved reparasjon av formfeil skjer tilbakekallet implisitt slik at forarbeidsuttalelsen kan ha overføringsverdi også til slike tilfeller.<sup>87</sup> Dette er i overensstemmelse med uttalelsen i RG 2010-1625 (Eidsivating);

«Om det legges til grunn at den første oppsigelsen, palmesøndag 2009, ble reparert ved den etterfølgende saksbehandling og påfølgende oppsigelse den 4. mai, eller om det legges til grunn at det ble sendt en ny selvstendig oppsigelse den 4. mai, vil etter lagmannsrettens syn ikke få betydning i nærværende sak. Uansett vil vilkårene for erstatning etter § 15-5 annet ledd, jf. § 15-12 annet ledd, være til stede ...»

Dommen gjaldt oppsigelse av en administrerende direktør, blant annet som følge av dårlige økonomiske resultater. Arbeidsgiverens oppsigelse oppfylte ikke formkravene i arbeidsmiljøloven § 15-4, men ble senere erstattet med en formriktig oppsigelse. Med henvisning til overnevnte forarbeidsuttalelse godtok retten etterfølgende reparasjon, samtidig som vilkårene for erstatning etter arbeidsmiljøloven § 15-5 var oppfylt. Arbeidstakeren ble tilkjent oppreisning som følge av formfeilene.

Arbeidsgivers grunnlag for ønsket om tilbakekall vil i slike tilfeller være å rette opp formfeilen(e) i oppsigelsen, og på den måten gjennomføre en riktig og ryddig oppsigelsesprosess. At det oppdages en formfeil vil derfor kunne utgjøre «særlige grunde» for tilbakekall. Har det i tillegg gått kort tid siden oppsigelsen, taler tidsmomentet for å anse

---

<sup>86</sup> Ot.prp. nr. 41 (1975-76) s. 71

<sup>87</sup> Det må trolig skilles mellom ulike former for formfeil. Forarbeidsuttalelsen antas ikke å dekke tilfeller hvor få eller ingen av formkravene er fulgt, og oppsigelsen fremstår som plutselig og uoverveid. I slike tilfeller vil man eventuelt stå igjen med tilbakekall etter re integra-regelen som et mulig rettslig tilbakekallsgrunnlag.

vilkåret «særlige grunde» som oppfylt. I slike situasjoner vil tilbakekallsadgangen trolig avhenge av arbeidstakers innrettelse.

Arbeidsgivers feil skal imidlertid ikke gi arbeidstakeren en ubetinget rett på erstatning dersom feilen oppdages raskt, og arbeidstakeren ikke har rukket å innrette seg. I tillegg vil reparasjon av formfeil i form av tilbakekall gi arbeidstaker bedre grunnlag og informasjon om mulighetene for å imøtegå oppsigelsen. Dette taler for å tillate tilbakekall av formuriktig oppsigelse som fremmes så snart som mulig.

RG 2001-709 (Borgarting) er et eksempel på at en formuriktig oppsigelse ble tilbakekalt av arbeidsgiver. Den formuriktige oppsigelsen ble ikke erstattet med en ny, men retten godtok selve tilbakekallet. Arbeidstakeren ble tilkjent oppreisningserstatning som følge av formfeilen.

Hvorvidt det rent praktisk vil være noen forskjell mellom de to skisserte fremgangsmåtene, er mer tvilsomt. Både reparasjon og tilbakekall forutsetter at det ikke har gått spesielt lang tid fra den formuriktige oppsigelsen ble gitt. Teoretisk er det ingen ting som tilsier at en formuriktig oppsigelse ikke kan trekkes tilbake, men i det praktiske liv vil nok en slik tilbakekallsadgang etter re integra-prinsippet spille en beskjeden rolle ved siden av reparasjonsadgangen som forutsettes i forarbeidene til § 15-4.

En formuriktig oppsigelse kan altså enten repareres innen rimelig tid, eller tilbakekalles re integra og erstattes med en ny og *formriktig* oppsigelse. Forutsetningen for begge tilfeller er at arbeidstakeren har krav på erstatning som følge av den opprinnelige formfeilen.

## 6.5 Tilbakekall av avskjed som erstattes av en oppsigelse

Arbeidsgiver kan avskjedige en ansatt i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-14 dersom arbeidstakeren har gjort seg skyldig i «grovt pliktbrudd» eller «annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen.» En slik avskjedigelse innebærer fratreden med øyeblikkelig virkning, og arbeidstakeren vil ikke ha rett til å stå i stilling etter arbeidsmiljøloven § 15-11. En avskjed vil være mer belastende for arbeidstakeren enn en oppsigelse, og kan i tillegg gjøre det vanskelig for arbeidstakeren å få nytt arbeid.

Det er uomtvistet at en avskjed kan tilbakekalles dersom vilkårene for tilbakekall er oppfylt.<sup>88</sup> Spørsmålet er om arbeidsgiver i forlengelse av dette kan meddele oppsigelse.

---

<sup>88</sup> Jakhelln mfl. (2011) s. 937



Arbeidsmiljøloven 15-14 tredje ledd siste punktum stadfester at retten i tilfelle av urettmessig avskjed kan bestemme at arbeidsforholdet likevel skal opphøre dersom «vilkårene for saklig oppsigelse er til stede.» Her er forutsetningen at arbeidsgiver har nedlagt påstand om at retten skal treffe en slik beslutning, jf. § 15-14 tredje ledd annet punktum. Overført til tilbakekallssituasjonen ligger det implisitt at arbeidsgiveren har et slikt ønske når han trekker tilbake avskjeden og meddeler oppsigelse i stedet.

Hvor vilkårene for avskjed er oppfylt, vil også vilkårene for oppsigelse være oppfylt. Ettersom det vil være mindre inngripende for arbeidstakeren å bli oppsagt enn å bli avskjediget, bør arbeidsgiveren kunne velge en slik fremgangsmåte av hensyn til arbeidstakeren.

Problemstillingen må ses i sammenheng med hvilke skadevirkninger en avskjed ofte har, og at det må stilles skjerpede krav til arbeidsgiverens vurdering forut for en avskjed. Adgangen til å «rette opp» egne feil bør imidlertid ikke avskjæres helt, spesielt ikke dersom tilbakekallet skjer etter kort tid. For arbeidstakeren vil en oppsigelse som erstatning for en avskjed innebære at man har rett til å stå i stilling under pågående tvist, at man arbeider ut oppsigelsestiden og har krav på trygdeytelser.<sup>89</sup>

Samlet sett taler momentene over for at det bør være en viss adgang til å trekke tilbake en avskjed og erstatte med «den mer skånsomme løsningen» - oppsigelse.

Etter arbeidsmiljøloven § 15-14 fjerde ledd har arbeidstakeren krav på erstatning som følge av urettmessig avskjed. Dersom arbeidsgiver gyldig tilbakekaller en urettmessig avskjed med den virkning at det ses bort fra avskjeden, og arbeidsforholdet fortsetter, vil dette være en måte å omgå erstatningsreglene. Dersom arbeidsgiver risikofritt kan tilbakekalle en avskjed, vil dette undergrave vernereglene i arbeidsmiljøloven, og i tillegg stimulere til dårligere saksbehandling forut for en avskjed. I likhet med tilbakekall av formuriktige oppsigelser, taler dette for at arbeidsgiver ikke bør unngå erstatningsansvar ved å tilbakekalle en urettmessig avskjed. Selv om tilbakekall av avskjed ofte vil være ønsket av arbeidstakeren, vil ikke tilbakekallet i seg selv nødvendigvis avbøte virkningen av den urettmessige avskjeden. Forutsetningen må også her være at arbeidsgiver er erstatningsansvarlig. Det kan derfor komme på tale med erstatning både for økonomisk og ikke-økonomisk tap.

---

<sup>89</sup> Etter folketrygdloven § 4-10 vil man ha rett på trygdeytelser også ved avskjed, men med forlenget ventetid.

I mangel av sikre rettskilder, må det kunne legges til grunn at de ulike fristene som er fastsatt i arbeidsmiljøloven løper fra den nye oppsigelsen - i likhet med hva som er tilfellet ved reparasjon av formfeil.<sup>90</sup> Oppgaven foranlediger ikke en nærmere drøftelse av dette.

Rettspraksis kan gi inntrykk av at adgangen til å anføre at arbeidsforholdet skal opphøre til tross for urettmessig avskjed i arbeidsmiljøloven § 15-14 tredje ledd siste punktum, erstatter behovet for å tilbakekalle en avskjed etter avtaleloven § 39 annet punktum, for så å gi oppsigelse. I de tilfeller hvor arbeidsgiver *ikke* anfører dette, vil tilbakekall av avskjed og etterfølgende oppsigelse kunne gi det samme resultat.

## 6.6 Tilbakekall av oppsigelse i nedbemanningssituasjoner, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7

Etter arbeidsmiljøloven § 15-7 kan arbeidsgiver si opp ansatte begrunnet i «virksomhetens forhold». Det er i slike tilfeller ofte tale om nedbemanning i bedriften, og det gis i bestemmelsens annet ledd retningslinjer for nedbemanningsprosessen. Begrunnelsen for oppsigelse må være saklig, og typiske forhold som tilsier oppsigelse er bedriftsøkonomiske hensyn, omorganisering eller nedleggelse.

I teorien er det tatt til orde for at det gjelder en generell adgang til tilbakekall av oppsigelse også i nedbemanningsprosesser, men at vilkårene som ellers må være oppfylt. Utgangspunktet og hovedregelen er jo stadig at en oppsigelse ikke kan trekkes tilbake;

«Hvis situasjonen for bedriften har endret seg, og det eksempelvis var oppsigelse pga. arbeidsmangel, ser jeg det lite formålstjenlig at oppsigelsen ikke skal kunne trekkes tilbake når årsaken til oppsigelsen er eliminert...»<sup>91</sup>

I avhandlingens punkt 3.2 ble innholdet i vilkåret «særlige grunde» søkt klarlagt. Spørsmålet er om innholdet i dette vilkåret endres i en nedbemanningssituasjon slik at det gjelder andre normer for tilbakekallsvurderingen.

I tilfelle av nedbemanning vil arbeidstakeren i mindre grad bli «krenket» som følge av oppsigelsen enn ved oppsigelse begrunnet i arbeidstakerens eget forhold. Isolert kan dette tale for at tilbakekallsadgangen bør være noe videre i en nedbemanningssituasjon.

Problemstillingen har paralleller til den alminnelige saklighetsvurderingen. Det vil være like viktig at arbeidsgiveren gjør en grundig vurdering forut for en nedbemanningsprosess, og at adgangen til å «redde» en feilvurdering ved å tilbakekalle oppsigelsen, ikke er for stor. Dette

---

<sup>90</sup> Se punkt 6.4

<sup>91</sup> Dege (2009) s. 543

kan bidra til å motvirke mindre grundige vurderinger og saksbehandling, og taler for at terskelen ikke skal være en annen i nedbemanningsprosesser.

På den annen side er vurderingene komplekse, og kravene til eksempelvis utvelgelseskrets og -kriterier har i praksis vist seg å skape problemer. I tilfeller hvor arbeidsgiveren raskt innser at oppsigelsen er basert på feil (usaklig) grunnlag eller etterfølgende omstendigheter gjør at arbeidsgiver ønsker å beholde arbeidstakeren i stillingen, taler hensynet til fleksibilitet og prosessøkonomi for å tillate tilbakekall.

For arbeidstakeren er resultatet av oppsigelsen det samme, uavhengig av om det er tale om nedbemanning eller en alminnelig oppsigelse. I og med at arbeidsgiveren er den profesjonelle part, taler dette for at terskelen for oppfyllelse av vilkårene i avtaleloven § 39 annet punktum *ikke* er lavere i nedbemanningsprosesser. Tilbakekallsmuligheten skal bare være en sikkerhetsventil, og ikke være kurant å påberope.

## 7 TILSVARENDE TILBAKEKALLSADGANG FOR ARBEIDSGIVER SOM FOR ARBEIDSTAKER?

Ordlyden i avtaleloven §§ 7 og 39 annet punktum er klar, og inneholder ingen holdepunkter for ulik anvendelse av vilkårene avhengig av partenes styrkeforhold eller hvem det er som ønsker å være ubundet av sin viljeserklæring.

### 7.1 Sammenligning av arbeidsgivers og arbeidstakers «særlige grunde» for tilbakekall

Det kan argumenteres for at terskelen for *arbeidsgivers* tilbakekall må ses i sammenheng med bakgrunnen for, og omstendighetene rundt oppsigelsen. Dersom arbeidsgiveren hadde saklig oppsigelsesgrunn, og denne bortfaller, er det mye som kan tale for å tillate tilbakekall. Da vil både oppsigelsesgrunnen og bortfallet av denne utgjøre «særlige grunde». Motsatt vil en dårlig fundert oppsigelse ikke like enkelt kunne tilbakekalles for å unngå erstatningsansvar, verken etter arbeidsmiljøloven eller alminnelige erstatningsrettslige regler. Dette kommer jeg tilbake til under punkt 8.

For *arbeidstakeren* må en også ta utgangspunkt i bakgrunnen for oppsigelsen. Dette vil ofte slå annerledes ut, spesielt i tilfeller hvor oppsigelsen er situasjonsutløst eller har skjedd i møte med arbeidsgiver, uten tid til å områ seg. Som allerede nevnt, vil konsekvensene av en oppsigelse være ulike for arbeidsgiver og arbeidstaker. For arbeidstaker vil behovet for å beholde sitt arbeid veie tungt.<sup>92</sup>

---

<sup>92</sup> Johansen (2001) s. 309

For begge parter gjelder at de(n) særlige grunnen(e) for tilbakekall som følge av hensynet til forutberegnelighet, innrettelse og lojalitet, må være vektigere desto lenger tid som går. For arbeidstaker kan det ta noe lenger tid å innse konsekvensene av oppsigelsen, mens det for arbeidsgiver relativt enkelt bør kunne bringes på det rene hvorvidt grunnlaget for oppsigelsen opphører. Også her vil det nok derfor stilles skjerpede krav til arbeidsgiveren, og medgått tid vil raskere avskjære tilbakekall for arbeidsgiver enn for arbeidstaker.

## 7.2 Sammenligning av arbeidsgivers og arbeidstakers innrettelse

For *arbeidsgiver* må innrettelsesvilkåret vurderes ut ifra hvilke disposisjoner som er foretatt som følge av arbeidstakerens oppsigelse. I rettspraksis er ansettelse av en ny person i samme stilling antatt å oppfylle vilkåret.<sup>93</sup> Forarbeidene uttaler at det må ha skjedd disposisjoner som ikke enkelt kan reverseres uten å medføre tap. For arbeidsgiver kreves det derfor relativt stor grad av innrettelse før arbeidstakers tilbakekall er avskåret. Er det eksempelvis påbegynt en rekrutteringsprosess og pådratt kostnader som følge av dette, må det gjøres en konkret vurdering av graden av innrettelse. Kommer tilbakekallet etter kort tid, vil arbeidsgiver sjelden ha rukket å innrette seg på en måte som avskjærer arbeidstakers tilbakekall av egenoppsigelsen.

For *arbeidstaker* er nok ikke terskelen for innrettelse tilsvarende høy. Har han begynt jobbsøkningsprosessen, pådratt seg kostnader ifm. advokathjelp, søkt trygd mv., kan dette lettere oppfylle vilkåret om innrettelse. Også her vil tidsvilkåret stå sentralt ved at et tilbakekall vil være mer inngripende jo lenger tid som går.

## 7.3 Vurdering

I realiteten er re integra-vurderingen en rimelighetsvurdering hvor en avveining av partenes interesser er avgjørende. Med arbeidstakeren som den presumtivist svaker part, skal det trolig mindre til for å nå den konklusjon som lettest ivaretar dennes interesser. Er tilbakekallet til fordel for arbeidstakeren, er nok terskelen for å få medhold i en slik påstand lavere enn hvor tilbakekallet *ikke* er til fordel for arbeidstakeren.

Sammenligningsvurderingen i punkt 7.1 og 7.2 samsvarer med hva som er tendensen i rettspraksis og juridisk teori, hvor det er tatt til orde for en ulik tilbakekallsadgang for arbeidsgiver og arbeidstaker. Det er også uttalt bl.a. i LB-2008-183831 (Borgarting) at

---

<sup>93</sup> LB-2004-10508

«Det er i teorien antatt at det på arbeidsgivers side vil være en relativt snever adgang til å kalle tilbake en oppsigelse eller avskjed etter at den har kommet til den ansattes kunnskap».<sup>94</sup>

Dommen gjaldt gyldigheten av arbeidsgivers avskjed av en ansatt arkitekt, og i tillegg anførsel om tilbakekall re integra. I dommen ble avskjeden kjent urettmessig. Vilåårene for tilbakekall var ikke oppfylt, blant annet fordi tilbakekallet ikke var uforbeholdent, og fordi det ville være krevende for arbeidstakeren å komme tilbake til arbeidet i etterkant av avskjeden.

I domspremissene fremstår arbeidstakerens innrettelse som sentral i tilbakekallsvurderingen. Selv om en avskjed er særlig tyngende for arbeidstaker sammenlignet med oppsigelse, var ikke dette i seg selv tilstrekkelig til å avskjære arbeidsgivers tilbakekall. Dommen illustrerer at terskelen for arbeidsgivers tilbakekall er høy.

Arbeidsgivers tilbakekall vil som oftest være til fordel for arbeidstakeren. Av preventive grunner, og fordi styrkeforholdet mellom partene er ulikt, vil tilbakekallsadgangen likevel være noe snevrere enn for arbeidstaker.

At terskelen for tilbakekall er lavere for arbeidstaker enn for arbeidsgiver, er det også enighet om i teorien. Blant andre Homble mfl. stiller seg skeptiske til å likestille tilbakekallsadgangen for arbeidsgiver og arbeidstaker<sup>95</sup>, mens Jakhelln er noe mer tilbakeholden ved å konstatere at «... arbeidstakere vil ha en noe videre tilbakekallelsesadgang enn arbeidsgivere.»<sup>96</sup> Videre skriver Jakhelln mfl. at

«Arbeidsretten bygger på det grunnleggende synspunkt at arbeidstakeren, som den presumtivist svakere part, har behov for særlig beskyttelse. ... Slike hensyn må antakelig i normaltilfellene medføre at det blir en viss forskjell mellom en arbeidsgivers tilbakekall av en oppsigelse og arbeidstakers tilbakekall av egen oppsigelse, slik at arbeidstakere vil ha en noe videre adgang til tilbakekall enn arbeidsgivere.»<sup>97</sup>

En ulik tilbakekallsadgang kan også begrunnes i de strenge kravene som saklighetskravet i arbeidsmiljøloven § 15-7 stiller til arbeidsgiveren ved at oppsigelser skal være nøyde gjennomtenkte og overholde lovens krav. I tillegg vil virkningene av en oppsigelse i normaltilfellene være langt større for arbeidstakeren. Når en oppsigelse først er gitt, taler

---

<sup>94</sup> Med henvisning til Jakhelln mfl. (2011) s. 937

<sup>95</sup> Homble mfl. (2012) s. 202

<sup>96</sup> Jakhelln (2006) s. 420

<sup>97</sup> Jakhelln mfl. (2011) s. 937

hensynet til forutberegnelighet og innrettelse for at ikke arbeidsgiver skal kunne kalle tilbake oppsigelsen. En eventuell tilbakekallsadgang kan ikke avbøte en plutselig og uoverveid oppsigelse.

På den annen side kan det hevdes at hensynet til forutberegnelighet står sterkere i profesjonelle avtaleforhold enn når det gjelder parter med mindre erfaring og ressurser.<sup>98</sup> Når konsekvensene av en oppsigelse for arbeidstaker er alvorlige, bør dette tilsa at arbeidsgivers mulighet for å tilbakekalle en oppsigelse ikke er for snever. Et tilbakekall vil som oftest være til fordel for arbeidstakeren. Slik vurderer også Mo ulikheten i tilbakekallsadgangen;

«... arbeidstakeren har en mer vidtgående «angrerett» enn arbeidsgiveren. De reelle hensyn tilsier det. Arbeidsgiveren er normalt bedre utrustet enn arbeidstakeren, både når det gjelder kjennskap til rettsregler og ressurser ellers.»<sup>99</sup>

En ytterligere differensiering er graden av arbeidserfaring. I LF-2009-78412 (Frostating) ble det uttalt at

«unge og uerfarne arbeidstakere [blir] behandlet lempeligere enn erfarne i ledende stillinger.»<sup>100</sup>

I dommen var arbeidstakerens tilbakekall ugyldig bl.a. som følge av hans ledende stilling og at det hadde gått så mye som *tre uker* før oppsigelsen ble tilbakekalt. På grunn av arbeidstakers arbeidserfaring var terskelen for tilbakekall noe høyere.<sup>101</sup>

Graden av arbeidserfaring har sammenheng med styrkeforholdet mellom partene, og at arbeidstakeren som utgangspunkt er den presumtvt svakere part. Jo likere partene er i styrkeforhold, og jo mer erfaring arbeidstakeren har, desto mindre grunn er det til å opprettholde en ulik tilbakekallsadgang. Presumsjonen om ulikt styrkeforhold og behovet for vern vil i slike tilfeller ikke slå til. Hvor partene er relativt like i styrkeforhold, taler dette for en tilsvarende snevrere tilbakekallsadgang. Dette vil eksempelvis gjelde personer med stillinger tett opp til ledelsen i en bedrift.

---

<sup>98</sup> Giertsen (2014) s. 105 med henvisning til Bråthen (2010) s. 21 flg.

<sup>99</sup> Mo (1999) s. 157

<sup>100</sup> Det samme ble lagt til grunn i AD 1983 nr. 003 (Svenske Arbetsdomstolen)

<sup>101</sup> Delvis tilsvarende i svensk rett; AD 1977 nr. 200 gjaldt arbeidstakers oppsigelse. Tilbakekallet var ikke gyldig fordi retten ikke fant at vilkåret om særlig grunn var oppfylt. Arbeidstakeren tilbakekalte oppsigelsen etter *en uke*, han hadde fått betenkningstid og ble ikke overrumplet av arbeidsgiveren i forbindelse med oppsigelsen. I tillegg ble det tillagt atskillig vekt at arbeidstakeren hadde lang arbeidserfaring og at han hadde vært tillitsvalgt i bedriften i flere år.

Reelle hensyn sett i sammenheng med arbeidsmiljølovens særlige vern av arbeidstaker, samt at arbeidstakers posisjon er mer utsatt enn arbeidsgivers, taler samlet sett for en ulik terskel og dermed ulik anvendelse av vilkårene for tilbakekall re integra – avhengig av hvem av partene i arbeidsforholdet som anfører tilbakekall.<sup>102</sup>

## 8 RETTSVIRKNINGER AV TILBAKEKALL AV OPPSIGELSE RE INTEGRA

### 8.1 Ugyldig tilbakekall av oppsigelse

Ved ugyldig tilbakekall vil oppsigelsen være bindende for begge parter.

Er oppsigelsen *saklig*, vil det skje et vanlig opphør av arbeidsforholdet med arbeid ut oppsigelsestiden. Dette gjelder tilbakekall både fra arbeidstakers og arbeidsgivers side. Her kan det vanskelig tenkes tilfeller hvor det vil være grunnlag for erstatning.

Oppfyller ikke oppsigelsen saklighetskravet i arbeidsmiljøloven § 15-7 vil erstatningsspørsmålet løses som om oppsigelsen ikke ble forsøkt tilbakekalt. Da kan det tilkjennes erstatning etter arbeidsmiljølovens regler. Disse reglene bygger på et objektivi ansvar. Selv om det ikke fremgår klart av ordlyden, kan det tilkjennes erstatning både for økonomisk og ikke-økonomisk tap med hjemmel i § 15-12 annet ledd.<sup>103</sup>

Arbeidstakerens økonomiske tap skal erstattes fullt ut dersom han ikke er «særlig å bebreide».<sup>104</sup> I tillegg kan det tilkjennes oppreisning, som gis av preventive grunner. Oppreisning tilkjennes ofte dersom arbeidsgiver har gått særlig hardt til verks eller spesielt hensynsløst, eller dersom saksbehandlingsreglene i arbeidsmiljøloven ikke, eller bare delvis, er fulgt. Belastningen som følge av en usaklig oppsigelse elimineres normalt ikke som følge av en senere tilbaketrekking, og man kan derfor ikke fri seg fra erstatningsansvar ved å tilbakekalle en oppsigelse.<sup>105</sup>

Dersom vilkårene for tilbakekall ikke er oppfylt, men arbeidsgiver likevel har forsøkt å rette opp sine feil, for eksempel en formuriktig oppsigelse eller usaklighet, vil dette innvirke på erstatningsvurderingen. Det samme er lagt til grunn i rettspraksis.<sup>106</sup>

---

<sup>102</sup> Smh. fotnote 73; I svensk rett vil arbeidstaker til forskjell fra arbeidsgiver, ha en videre tilbakekallsadgang, jf. bl.a. AD 1977 nr. 200, jf. Schmidt (1994) s. 185

<sup>103</sup> Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 76

<sup>104</sup> *Ibid*

<sup>105</sup> Homble mfl. (2012) s. 204.

<sup>106</sup> Blant annet RG 2001-709 (Borgarting)

## 8.2 Gyldig tilbakekall av oppsigelse

Dersom vilkårene for tilbakekall re integra er oppfylt, vil en oppsigelse kunne trekkes tilbake med den konsekvens at løftevirkningen bortfaller og arbeidsforholdet fortsetter. Dette gjelder uavhengig av om oppsigelsen i utgangspunktet oppfylte saklighetskravet i arbeidsmiljøloven § 15-7.

Hvor en *usaklig* oppsigelse tilbakekalles re integra, vil ikke erstatningshjemmelen i § 15-12 komme til anvendelse ettersom det slås en strek over oppsigelsen, og arbeidsforholdet består.<sup>107</sup> Spørsmålet blir i denne sammenheng om løftemottaker likevel kan ha krav på erstatning på annet grunnlag som følge av tilbakekallet.

Tilbakekall av en usaklig oppsigelse bør ikke automatisk medføre at arbeidsgiver slipper erstatningsansvar. Den usaklige oppsigelsen kan ha rullet å gjøre "skade" i tiden før tilbakekallet. Arbeidstaker kan derfor tilkjennes erstatning etter alminnelige erstatningsrettslige regler dersom de kumulative vilkårene om ansvarsgrunnlag, årsakssammenheng og økonomisk tap er oppfylt. Tilsvarende betraktninger er lagt til grunn i teorien hvor blant andre Dege skriver at

«Konsekvensen av dette [arbeidsgivers tilbakekall] er også at erstatning pga. usaklig oppsigelse basert på arbeidsmiljølovens bestemmelser, ikke kan komme på tale. På den annen side kan det tenkes at oppsigelsen kan ha skjedd på slik måte og under slike former at andre erstatningsregler kan bli aktuelle..»<sup>108</sup> (min uth.)

Siden arbeidstakeren fremdeles vil være i arbeid i oppsigelsestiden og frem til tilbakekallet, vil det sjelden oppstå et økonomisk tap i form av lønnstap. Når det heller ikke kan ha gått særlig lang tid fra oppsigelsen til tilbakekallet for at vilkårene i § 39 annet punktum skal være oppfylt, vil dette være en noe mindre praktisk problemstilling. Det bør likevel ikke utelukkes at det i spesielle tilfeller kan tilkjennes erstatning basert på alminnelige erstatningsrettslige regler hvor en oppsigelse gyldig tilbakekalles.

Rent praktisk vil det ofte være slik at partene i ansettelsesforholdet kommer til enighet om en løsning i tilfeller hvor arbeidstakeren har pådratt seg utgifter i tiden mellom oppsigelse og tilbakekall. Dette kan eksempelvis skje i forbindelse med juridisk rådgivning.

---

<sup>107</sup> Tilsvarende ble lagt til grunn i Fedex-dommen

<sup>108</sup> Dege (2009) s. 542



Et eventuelt erstatningskrav fra arbeidsgiver som følge av arbeidstakers tilbakekall er imidlertid mindre praktisk. Dersom arbeidsgiver har pådratt seg et økonomisk tap, er dette noe som lett ville føre til at vilkåret om innrettelse er oppfylt, slik at tilbakekallsadgangen er avskåret. I tillegg gjør reglene om arbeid i oppsigelsestiden at arbeidsgiver ikke blir påført økonomisk tap. Utover dette er det vanskelig å se at arbeidsgiver kan ha krav på erstatning når tilbakekallet er gyldig.

Det ligger utenfor oppgavens rammer å gå nærmere inn på de alminnelige erstatningsrettslige reglene.

## **9 AVSLUTNING**

### **9.1 Den praktiske betydningen av tilbakekall av oppsigelse - oppsummering**

Avhandlingen viser at tilbakekall av en oppsigelse med hjemmel i re integra-regelen er praktisk, og at anvendelsen av avtaleloven § 39 annet punktum generelt har fått ny aktualitet i etterkant av Snarøya-dommen. Snarøya-dommen innebærer imidlertid neppe en utvidelse av regelens anvendelsesområde.<sup>109</sup>

Det er av avgjørende betydning at partene i et ansettelsesforhold og rettsanvenderen, har som utgangspunkt og hovedregel at en oppsigelse er bindende fra det øyeblikk den kommer til mottakerens kunnskap. Det er bare i helt spesielle tilfeller at løftegiver kan anses ubundet av sin oppsigelse med grunnlag i avtaleloven § 39 annet punktum. Den høye terskelen for anvendelse av re integra-prinsippet har sin åpenbare begrunnelse i hensynet til partenes forutberegnelighet og prinsippet om at avtaler skal holdes slik de er inngått.

En analyse av rettspraksis kan tyde på at regelen over tid er gitt anvendelse i gradvis større utstrekning. Ettersom oppgaven dreier seg om tilbakekall av oppsigelse på arbeidsrettens område, må man være varsom med å konstatere at dette er en generell utvikling på tvers av rettsområdene. At terskelen for tilbakekall re integra er noe lavere på arbeidsrettens område enn i forretningsforhold, ble fastslått i RG 2002.1522 og er en utbredt oppfatning i juridisk teori. Avhandlingens analyse av rettspraksis viser også at det er en klar ulikhet hva gjelder anvendelsen av vilkårene for tilbakekall avhengig av om det er arbeidsgiver eller arbeidstaker som ønsker å trekke tilbake sin oppsigelse. Man skal heller ikke se bort fra at re integra-

---

<sup>109</sup> Woxholth (2013) avsnitt 16

prinsippet anvendes lempeligere i dag på grunn av vedtakelsen av avtaleloven § 36<sup>110</sup> og i lys av Røeggen-dommen.<sup>111</sup>

Det kan utledes av relevant rettspraksis at tilbakekallsvurderingen ofte tar utgangspunkt i hvorvidt arbeidsgiver hadde saklig oppsigelsesgrunnlag. Hvor arbeidstaker sier opp, men arbeidsgiver uansett ville hatt saklig oppsigelsesgrunnlag, vil ikke et tilbakekall reparere dette. I etterkant av arbeidstakers tilbakekall vil arbeidsgiver i så fall eventuelt avslutte arbeidsforholdet selv. Ellers er hovedlinjene i praksis at det skal gjøres en interesseavveining, og at styrkeforholdet mellom partene og forholdene rundt oppsigelsessituasjonen ofte blir avgjørende for vurderingen. Sentralt er likevel at den individuelle terskel for når man føler seg presset eller overrumplet av arbeidsgiver, i stor grad vil variere. På denne bakgrunn tydeliggjøres at sentrale arbeidsrettslige hensyn gjør at anvendelsen av § 39 annet punktum blir noe annerledes enn i avtaleretten.

## 9.2 Betenkeligheter ved tilbakekallsadgangen

Tilbakekall etter re integra-prinsippet er en regel som både påberopes oftere enn før, og er mer aktuell enn mange trolig har inntrykk av. I det praktiske liv er det mange situasjoner hvor det er fordelaktig for alle parter at man kan komme seg ut av, eller reversere en avtale, dersom partene uansett ikke har rukket å disponere og innrette seg etter avtalens innhold. Tilbakekallsadgangen etter re integra-prinsippet har på denne bakgrunn sine åpenbare fordeler. I tillegg kan regelen i § 39 annet punktum bidra til å effektivisere ugyldighetsreglene ved at ugyldighets*lignende* tilfeller fanges opp av re integra-regelen.<sup>112</sup>

Det er imidlertid viktig å ha i mente at det stadig er tale om en snever unntaksregel for helt spesielle tilfeller. En slik sikkerhetsventil er viktig, men må håndteres og praktiseres innenfor rammene som er oppstilt i rettspraksis.

På den annen side vil en (for) vid tilbakekallsadgang også innebære helt klare ulemper. Situasjonen vil for begge parter i et arbeidsforhold være lite forutberegnelig dersom en av partene enkelt kan endre mening og trekke tilbake sin oppsigelse. Videre kan tilbakekallsmuligheten gjøre at arbeidsgivers saksbehandling og vurderinger i forkant av en oppsigelse gjøres mindre betryggende. Det vil også kunne være enklere for arbeidsgiver å spekulere i oppsigelser ved eksempelvis å meddele oppsigelser hvor sakligheten er tvilsom – i tillegg til oppsigelser som klart er usaklige, men hvor arbeidsgiveren velger å trekke tilbake

---

<sup>110</sup> Norsk lovkommentar ved Alf Petter Høgberg, note 169 til avtaleloven § 39 (rettsdata)

<sup>111</sup> Rt. 2013.388

<sup>112</sup> Se punkt 3.2.1 og 6, jf. også Andenæs (1977) s. 101, smh. Giertsen (2014) s. 89-90

oppsigelsen dersom arbeidstakeren skulle uttrykke sin uenighet i oppsigelsesgrunnlaget og - vurderingen. På denne måten kan arbeidsgiveren forsøke å unngå erstatningsansvar.<sup>113</sup>

Tilbakekallsadgangen har flere prosessøkonomiske aspekter ved seg. Det kan fremstå som unødvendig ressursbruk dersom en arbeidstaker gis adgang til å angripe en oppsigelse som uforbeholdent er trukket tilbake av arbeidsgiver, og som arbeidstaker ikke kan påvise et rimelig grunnlag for ikke å akseptere. Som oftest vil et tilbakekall være til fordel for begge parter, slik at det både vil være prosessøkonomisk og arbeidsbesparende at en oppsigelse kan tilbakekalles i stedet for å gå veien om søksmål, erstatningskrav og eventuelt ny oppsigelse. Å kunne reversere lite gjennomtenkte avgjørelser i særlige tilfeller, og på denne måten *begrense* skadevirkningene av en oppsigelse, er av stor betydning.

### 9.3 Tilbakekallsadgangen de lege ferenda

Som følge av at arbeidsmiljøloven gir et vern for den presumtvt svakere part, vil også tilbakekallsvurderingen med dette bakteppet baseres på en interesseavveining. De sentrale arbeidsrettslige hensynene må anvendes for å balansere interessene og samtidig ivareta behovet for vern. At det ikke finnes klarere retningslinjer for tilbakekallsvurderingen verken i arbeidsmiljøloven eller avtaleloven, svekker forutberegneligheten. I og med at terskelen for tilbakekall tross alt er svært høy, kan det være risikabelt å gå til sak på dette grunnlaget – spesielt når rettens konkrete og skjønnsmessige vurdering er vanskelig å forutse.

Det er også problematisk at det ikke finnes regler som klargjør rettsvirkningene av et tilbakekall. Behovet for klare regler og regulering av rettsvirkningene av tilbakekall som spesielt tar for seg spørsmålet om sakskostnader og erstatning, herunder oppreisning, ville styrket partenes forutberegnelighet.

I et de lege ferenda-perspektiv kan det stilles spørsmål ved om rettstilstanden bør være slik den er skissert i avhandlingen. Det er på den ene side et åpenbart behov for slik fleksibilitet for begge parter i et arbeidsforhold. Angremuligheten som re integra-prinsippet åpner for er en klar fordel så lenge regelen anvendes som den unntaksregelen den er. På den annen side medfører tilbakekallsadgangen usikkerhet for begge parter. At det eksisterer relativt mye praksis på området, viser også at reglene er uklare – til tross for det forholdsvis høye konfliktnivået i arbeidsretten generelt. Hensynet til prosessøkonomi tilsier at reglene som gjelder tilbakekallsadgangen klargjøres og presiseres, slik at både partene og rettssystemet spares for unødvendige prosesser forårsaket av uklare regler. Det kan dermed stilles spørsmål

---

<sup>113</sup> I NAD-1987-541 fastslo retten at arbeidsgiveren ikke kunne tilbakekalle oppsigelsen for å unngå erstatningsansvar.

ved om det er behov for en mer uttømmende regulering vedrørende inngåelse og opphør av arbeidsforhold i arbeidsmiljøloven.

Avhandlingen illustrerer imidlertid at denne problemstillingen ikke er særlig annerledes enn andre arbeidsrettslige problemstillinger, nettopp fordi løsningene på rettsspørsmålene som oftest avgjøres etter helt konkrete vurderinger. Sett bort fra den faktiske og rettslige argumentasjonen som utgjør grunnlaget for domstolenes vurdering og konklusjon, kan det til og med synes som om mange av løsningene er basert på ren sympati. Dette kan også være grunnen til at det er vanskelig å få til stringente analyser av slike problemstillinger som avhandlingen tar for seg. Slik sett er det heller ikke gitt at en revisjon av reglene vil gjøre tilbakekallsadgangen mer forutsigbar. Regler som tar for seg rettsvirkningene av tilbakekall er det nok derimot behov for. Rettsvirkningene av et tilbakekall vil være lettere å regulere enn vilkårene for *når* et tilbakekall er gyldig.

**Lover:**

Avtaleloven (avtl.)	Lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer
Arbeidsmiljøloven (aml.)	Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
Folketrygdloven (ftrl.)	Lov 28. februar nr. 19 om folketrygd

**Forarbeider:**

Ot.prp.nr. 5 (1982-1983)	Om lov om endringer i avtaleloven 31 mai 1918 nr. 4 m.m. (generell formuerettslig lempingsregel)
NOU 1979: 32	Formuerettslig lempingsregel
Ot.prp. nr. 41 (1975-76)	Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø
Ot.prp. nr. 63 (1917)	Om utfærdigelse av en lov om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer
Utkast 1914 side 36-37	Gjengitt i Ot.prp.nr.63 (1917) fra side 17

**Høyesterettspraksis:**

	HR-2016-1366-A
<i>Avlasterdommen</i>	Rt. 2013.354
<i>Røeggen-dommen</i>	Rt. 2013.388
<i>Snarøya-dommen</i>	Rt. 2012.1904
	Rt. 2005.1487

Rt. 2004.1588

**Arbeidsretten:**

ARD-1981-410

NAD-1987-541

NAD-1988-1365

**Underrettspraksis:**

*FedEx-dommen* LE-2014-136644 (Eidsivating)

*Madshus-dommen* RG 2010-1625 (Eidsivating)

LF-2009-78412 (Frostating)

LH-2008-70916 (Hålogaland)

LB-2008-183831 (Borgarting)

LG-2008-41579 (Gulating)

LH-2006-128613 (Hålogaland)

LB-2004-10508 (Borgarting)

RG 2003-283 (Borgarting)

RG 2002-1522 (Eidsivating)

RG 2001-709 (Borgarting)

RG 2000-1631 (Frostating)

RG 1996-798 (Hålogaland)

RG 1980-625 (Narvik byrett)

**Praksis fra svenske og danske domstoler:**

**Dansk rettspraksis** U 2013.2027H

U 2007.1263

U 2001.603

U 1987.234 S

UfR 1963.710 SH

**Svensk rettspraksis**

AD 1977 nr. 200

AD 1977nr. 178

AD 1983 nr. 003

**Bøker:**

*Referanser*

- Aagaard mfl. (2012) Aagaard, Erik C., Nina Melsom og Kurt Weltzien, *Bedriftens personalhåndbok – rett og plikt i arbeidsforhold* (Oslo 2012)
- Andenæs (2009) Andenæs, Mads Henry, *Rettskildelære*, 2. utgave (Oslo 2009)
- Andersen mfl. (2012) Andersen, Lennart Lynge, Palle Bo Madsen, *Aftaler og mellemænd*, 6. utgave (København og Aarhus 2012)
- Arnholm (1949) Arnholm, Carl Jacob, *Alminnelig avtalerett* (Oslo 1949)
- Arnholm (1964) Arnholm, Carl Jacob, *Privatrett II: Avtaler* (Oslo 1964)
- Dege (2009) Dege, Jan Tormod, *Den individuelle arbeidsrett del I* (Oslo 2009)
- Eckhoff (1993) Eckhoff, Torstein, *Rettskildelære*, 3. utgave (Oslo 1993)
- Eriksen (2011) Eriksen, Bjørn, *Saksbehandlingsregler ved oppsigelse og avskjed* (Oslo 2011)
- Fanebust (2001) Fanebust, Arne, *Oppsigelse i arbeidsforhold: Krav om «saklig grunn», forhandlings- og søksmålsordningen, sanksjonssystemet*, 4. utgave (Bergen 2001)
- Fougner mfl. (2012) Fougner, Jan mfl., *Arbeidsmiljøloven kommentarutgave* (Oslo 2012)
- Giertsen (2014) Giertsen, Johan, *Avtaler*, 3. utgave (Bergen 2014)
- Gomard mfl. (2012) Gomard, Bernhard, Hans Viggo Godsk Pedersen og Anders Ørgaard, *Almindelig kontraktsret*, 4. utgave (København 2012)
- Homble mfl. (2012) Homble, Runar, Ole Kristian Olsby og Harald Venger, *Ansettelse og oppsigelse - En håndbok for ledere* (Oslo 2012)
- Hov (2002) Hov, Jo, *Avtaleslutning og ugyldighet – Kontraktsrett I*, 3. utgave (Oslo 2002)
- Jakhelln (2006) Jakhelln, Henning, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utgave (Oslo 2006)
- Jakhelln mfl. (2011) Jakhelln, Henning mfl., *arbeidsrett.no*, 3. utgave (Oslo 2011)



- Johansen (2001) Johansen, Thor-Erik, *Inngåelse og avslutning av arbeidsforhold*, 3. utgave, (Oslo 2001)
- Johansen mfl. (2011) Johansen, Atle Sønsteli og Einar Stueland, *Arbeidsmiljøloven – kommentarer og praksis*, 1. utgave (Oslo 2011)
- Karlgren (1954) Karlgren, Hjalmar, *Avtalsrättsliga spørsmål*, 2. utgave (Stockholm 1954)
- Lunning (2006) Lunning, Lars, Gudmund Toijer, *Anställningsskydd – Kommentar til anställningsskyddslagen*, 9. utgave (Stockholm 2006)
- Lyngsø (1971) Lyngsø, Preben, *Afbestillingsret* (København 1971)
- Næss Skjønberg mfl. Næss Skjønberg, Alexander, Eirik Hognestad, *Individuell arbeidsrett* (Oslo 2014)
- Schmidt (1994) Schmidt, Folke, *Löntagarrätt* (Stockholm 1994)
- Storeng mfl. (2011) Storeng, Nils H., Tom H. Beck og Arve Due Lund, *Arbeidslivets spilleregler* (Oslo 2011)
- Woxholth (2006) Woxholth, Geir, *Avtalerett*, 6. utgave (Oslo 2006)
- Woxholth (2014) Woxholth, Geir, *Avtalerett*, 9. utgave (Oslo 2014)

#### **Artikler:**

- Andenæs (1977) Andenæs, Mads Henry, «Tilbakekall av løfter», *Jussens Venner*, 1977 s. 81-112
- Bråthen (2010) Bråthen, Tore «Tilbakekall av løfter etter re integra-regelen – særlig med henblikk på kommersielle kontrakter», i: *Festskrift til Mads Henry Andenæs 70 år*, Gudmund Knudsen, Kristin Normann og Geir Woxholth (red.) (Oslo 2010), s. 21-35
- Bråthen (2013) Bråthen, Tore, «Mer om re integra og Rt. 2012 s. 1905», *Nytt i privatretten*, 2013 nr. 2 s. 22-23
- Forså Aas (2010) Forså Aas, Tonje, «Forholdet mellom avtalerett og arbeidsrett ved inngåelse og opphør av arbeidsavtaler – utvalgte problemstillinger», *Arbeidsrett og arbeidsliv*, bind 5, 2010 s. 1-121

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

Woxholth (2013) Woxholth, Geir, «Re integra – analogisk anvendelse av avtaleloven § 39 annet punktum. Rt-2012-1904», *Nytt i privatretten*, 2013 nr. 1 s. 6-8

**Andre kilder:**

[www.rettsdata.no](http://www.rettsdata.no) Norsk lovkommentar ved Alf Petter Høgberg, note 169 til avtaleloven § 39