

Avtalelovens § 36 anvendelse i arbeidsforhold – noen avgrensninger og typetilfeller

Kandidatnummer: 563

Leveringsfrist: 25.11.2011

Til sammen 15931 ord

21.11.2010

Innholdsfortegnelse

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Innledning – avgrensning og presisering av oppgaven..... | 4 |
| 2 | Utgangspunktet for revisjon og det rettslige innholdet av avtl.§36 – normen | 6 |
| 2.1 | Innledning | 6 |
| 2.2 | Tolkning, preseptoriske regler og utfylling. | 7 |
| 2.3 | Avtalelovens § 36 – innholdet og normen | 8 |
| 2.3.1 | Fastlegging av normen for det rimelige..... | 8 |
| 2.3.2 | Avvik fra det rimelige | 10 |
| 2.3.3 | Virkninger..... | 12 |
| 3 | Avtl.§36 og forholdet til andre rettsgrunnlag med betydning for anvendelse i arbeidsrettslige forhold | 13 |
| 3.1 | Lovreglers betydning for anvendelsen av avtl.§36 i arbeidsrettslige forhold..... | 14 |
| 3.1.1 | Saklighetsvurderingen etter aml.§15-7..... | 14 |
| 3.1.2 | Retten til å stå i stillingen ved tvist om oppsigelsen. Aml.§15-11(2) | 15 |
| 3.1.3 | Avtalelovens § 33..... | 15 |
| 3.1.4 | Avtalelovens § 38..... | 16 |
| 3.1.5 | Internasjonale reglers betydning for anvendelsen av avtl.§36 i arbeidsrettslige forhold | 18 |
| 3.2 | Betydningen av rettspraksis for anvendelsen av avtl.§36 i arbeidsforhold | 18 |
| 3.3 | Ulovfestede reglers betydning for anvendelsen av avtl.§36 - læren om bristende forutsetninger | 19 |
| 3.4 | Hovedavtalen og tariffavtaler som begrensning for avtl.§36 | 20 |
| 3.5 | Generelle prinsipper og reelle hensyn | 21 |
| 3.5.1 | Forutberegnelighet | 21 |
| 3.5.2 | Rimelighet og rettferdighetshensyn | 22 |
| 3.5.3 | Hensynet til omstillingsevne..... | 22 |
| 3.5.4 | Hensynet til partenes interesser..... | 23 |
| 4 | Avtl.§36 anvendt på arbeidsforhold – typetilfeller..... | 24 |

| | | |
|-----|--|----|
| 4.1 | Forhold ved kontraktsinngåelsen | 24 |
| 4.2 | Urimelige avtaleklausuler med fokus på bindingsklausuler | 27 |
| 4.3 | Endring av innhold i arbeidsavtaler – omplassering | 32 |
| 4.4 | Oppsigelse etter at arbeidstakeren har tiltrådt stillingen. | 37 |
| 4.5 | Særlig om arbeidstakers egen oppsigelse | 42 |
| 4.6 | Etterlønnsavtaler og gyldne fallskjermer..... | 43 |
| 5 | Litteratur- og domsliste..... | 49 |
| 5.1 | Litteraturliste..... | 49 |
| 5.2 | Domsliste | 49 |
| 5.1 | Forarbeidsregister..... | 50 |

1 Innledning – avgrensning og presisering av oppgaven

Arbeidslivet er godt regulert gjennom lovverket. Med innføringen av arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005, arvtakeren til den tidligere arbeidsmiljøloven av 1977, ble arbeidstakers og arbeidsgivers rettigheter og plikter ytterligere klargjort og styrket. Dette gir i utgangspunktet liten plass til avtalerevisjon gjennom avtl.§36 i arbeidsforhold. Arbeidsretten kan karakteriseres som en spesialretning innen alminnelig kontraktsrett med særlige krav til vern og hensyntagen til den ofte svakere part, arbeidstakeren. Av hensyn til partene er det derfor nødvendig at både arbeidstaker og arbeidsgiver kan forholde seg til effektive regler som sørger for å ivareta deres respektive rettigheter. Et eksempel på dette er kravet om at en oppsigelse må være saklig, jfr. aml.§15-7. Adgangen til oppsigelse er grundig regulert i arbeidsmiljøloven og gir forutsigbarhet for partene og beskyttelse til arbeidstaker. Dersom en oppsigelses gyldighet skulle vært vurdert etter avtl.§36 ville dette gitt tilsvarende dårlig beskyttelse da det er vanskelig å forutse utfallet ved bruk av avtl.§36.

Utgangspunktet for oppgaven er avtalelovens § 36 og oppgaven fokuserer på de tilfellene der bestemmelsen fortsatt har et anvendelsesområde innen arbeidsretten, enten på selvstendig, eller som et subsidiært grunnlag. For å belyse dette på en god måte er det viktig å se hvorledes arbeidsretten og andre rettslige grunnlag avgrenser bruken av avtl.§36.

Temaet som reises i oppgaven er nylig aktualisert gjennom Arbeidsdepartementets høringsbrev av 18. juni 2010. I høringen tar departementet opp problemstillingene rundt kundeklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler som i dag reguleres etter generell avtalerett og avtl.§36. Bruken av denne typen klausuler er økende, og etter departementets mening er behovet for en klargjøring og regulering gjennom arbeidsmiljøloven nødvendig for å gi tilstrekkelig med beskyttelse for arbeidstaker.

For å kunne avgjøre i hvilken grad avtalerettslige regler blir benyttet i arbeidsretten og for å avgjøre innholdet av disse, er det naturlig å vurdere Høyesteretts tilnærming til spørsmålene. Oppgaven tar høyde for dette gjennom å studere enkelte typetilfeller og i forbindelse med dette analysere rettslige avgjørelser gjort av Høyesterett. Vurderingen av rekkevidden av avtl.§36 i arbeidsrettslige forhold forsøkes med andre ord fastlagt gjennom analyse av en rekke høyesterettsdommer.

Avtl.§36 favner vidt og andre rettslige grunnlag i avtaleretten faller helt eller delvis inn under bestemmelsen. Eksempler på dette kan være avtl.§§33 og 38 og læren om bristende forutsetninger. I den grad det er naturlig eller nødvendig for å belyse avtl.§36 på en god måte vil andre rettsgrunnlag trekkes inn i drøftelsene.

2 Utgangspunktet for revisjon og det rettslige innholdet av avtl.§36 – normen

2.1 Innledning

Utgangspunktet i norsk rett, også innen arbeidsretten er at avtaler skal holdes slik de er inngått.¹ Partene har selv risiko for sine egne forutsetninger og må derfor bære risikoen av avtalen selv. Avtaler kan imidlertid komme i stand på en måte som gjør det urimelig å holde fast ved dem. Dette er de såkalte tilblivelsesmanglene. Det kan også avtales et innhold som gjør avtalen urimelig, og ikke minst kan en hendelse etter avtaleinngåelse eller en irregulær utvikling av kontrakten føre til at oppfyllelse av avtalen blir urimelig for en eller begge av partene. Disse forskjellige årsakene til urimelige avtaler kan avhjelpes ved en rekke rettslige instrumenter innen norsk rett. Avtaleloven står sentralt i dette, men det finnes også en rekke bestemmelser i særlovgivningen og på ulovfestet grunnlag som regulerer avtalers urimelighet innenfor bestemte områder. Avtalelovens § 36 regulerer i utgangspunktet alle disse forholdene ved avtalers inngåelse, innhold og død.

Avtalelovens § 36 kom til gjennom et lovvedtak i 1983² etter en lengre periode med utredning hvor behovet for en generell lempningsregel ble vurdert. Bakgrunnen for bestemmelsen er behovet for å beskytte den svakere part i et kontraktsforhold, og er spesielt myntet på forbrukertilfellene. Bestemmelsen sørger for en sosial kontroll med partenes adgang til fritt å inngå disposisjoner. Woxholt beskriver dette i sin bok om avtalerett som et utslag av ”likhetsgrunnsetningen”³. Dette forstås slik at man forsøker å jevne ut forskjellene mellom partene slik at deres forventninger til kontraktsoppfyllelse blir tilnærmet lik.

I dette punktet skal avtl.§36 innhold og norm fastlegges. Dette er nødvendig for å klargjøre bestemmelsens anvendelse i arbeidsforhold. Drøftelsen vil her likevel være kortfattet og oppsummerende, og er kun ment til å skape en kontekst for typetilfellene som gjennomgås senere.

¹ NL 5-1-2.

² Woxholt (2005) s.368.

³ ibid s.367

2.2 Tolkning, preseptoriske regler og utfylling.

Utgangspunktet for anvendelsen av avtl.§36 er en ferdig tolket og utfylt avtale eller avtaleklausul. Dette kommer av det generelle prinsippet om at avtaler skal holdes slik det står beskrevet i NL 5-1-2 ”*alle avtaler [...] skulle holdis i alle deris Ord og Puncter, saasom de indgangne ere*”. Det er altså nødvendig å anvende generell tolkning og utfylling etter avtalerettslige prinsipper og på den måten fastlegge partenes berettigede forventninger til avtalen. I tillegg må preseptoriske regler innenfor det gjeldende rettsområdet vurderes opp mot avtalen. Dersom det ikke foreligger tilstrekkelige tolkningsmomenter i avtalen og det eksisterer få eller ingen preseptoriske rettsregler, må avtalen til slutt utfylles med deklarasjonsrett, eller i siste omgang vurderes på bakgrunn av skjønn.

Tolkning er en prosess der et utsagn skal ilegges betydning for vurderingen av hvilke rettsfølger utsagnet skal ha. Tolkningen forutsetter at faktum er kjent. Videre er det kun disposisjonen ved utsagnet som er gjenstand for tolkning, ikke partenes etterfølgende opptreden⁴. I et arbeidsforhold vil arbeidsavtalen måtte tolkes for å kunne fastsette rettsvirkningene av den. Det er viktig å skille fastleggingen av rettsregler og alminnelig tolkning. Førstnevnte er ikke tolkning slik det er definert her.⁵ I rimelighetsvurderingen etter avtl.§36 vil utgangspunktet være en tolkning av arbeidsavtalen. Videre vil man fastlegge innholdet og rekkevidden av bestemmelsen i avtl.§36. Til slutt subsumeres det ferdig tolkede resultatet under rettsregelen. Dette vil føre til en gitt rettsvirkning for det konkrete tilfellet, for eksempel om en avtale er urimelig eller ikke etter avtl.§36.

Som nevnt kan tolkning alene ikke alltid løse fastleggingen av et utsagn. Det betyr at man må ty til andre metoder for fastlegging av innholdet i utsagnet før subsumsjonen under rettsregelen. Som regel betyr det utfylling med deklarasjonsrett, prinsipper eller skjønn. Gjennom utfyllingen utvider man avtalens egentlige innhold, lenger enn partene i utgangspunktet så rekkevidden av i utsagnet eller disposisjonen. I et arbeidsforhold vil det sjelden være et problem å fastlegge hvem som er part til avtalen. Partene kan imidlertid lett være å vurdere spesielle betingelser i avtalen som for eksempel avvikling av pauser, regler for overtid osv. Ofte vil en personalhåndbok gi svar på slike spørsmål, men dersom dette ikke forefinnes i bedriften, kan arbeidsmiljøloven eller alminnelig praksis gi utfyllende regler.

⁴ Arnholm (1949) s.127

⁵ l.c

I mange tilfeller vil en urimelig avtale eller avtalebestemmelse kunne tolkes bort. Høyesterett har en tendens til å anvende tolkning og utfylling fremfor å benytte seg av mer inngripende bestemmelser som for eksempel avtl.§36. I hvilken grad en slik tolkning og utfylling kan være skjult kontraktsrevisjon er en annen sak. Man kan imidlertid ikke se bort i fra at Høyesterett i en del saker har unngått å benytte avtl.§36 eller andre ugyldighets- og revisjonsbestemmelser ved å avgjøre saken allerede på tolkningsstadiet. På den annen side kan en studie av Høyesteretts fortolkningspraksis av avtaler gi gode momenter for eksempel til rimelighetsbetraktningen etter avtalelovens § 36.

2.3 Avtalelovens § 36 – innholdet og normen

Avtalelovens § 36 lyder:

”En avtale kan helt eller delvis settes til side eller endres for så vidt det ville virke urimelig eller være i strid med god forretningsskikk å gjøre den gjeldende. Det samme gjelder ensidig bindende disposisjoner.

Ved avgjørelsen tas hensyn ikke bare til avtalens innhold, partenes stilling og forholdene ved avtalens inngåelse, men også til senere inntrådte forhold og omstendighetene for øvrig.

Reglene i første og annet ledd gjelder tilsvarende når det ville virke urimelig å gjøre gjeldende handelsbruk eller annen kontraktrettslig sedvane.”

Etter avtl.§41 får bestemmelsen kun anvendelse på formuerettens område. Det betyr blant annet at disposisjoner som enkeltvedtak og forskrifter utført av det offentlige ikke kan revideres eller kjennes ugyldige etter avtl.§36. Forarbeidene til avtl.§36 angir alle typer formuerettslige avtaler fra avtaler om kjøp, leieavtaler, men også arbeidsavtaler.⁶

Bestemmelsens første ledd angir regelens virkeområde som gir den anvendelse på avtaler eller ensidige disposisjoner. Annet ledd i bestemmelsen legger opp til en konkret rimelighetsvurdering og utdyper anvendelsesområdet. Bestemmelsens annet ledd, siste punkt ”omstendighetene for øvrig” viser til at alle relevante forhold skal tas i betraktning ved rimelighetsvurderingen.

2.3.1 Fastlegging av normen for det rimelige

Hva som er urimelig i en konkret sak kan først vurderes etter at man har funnet normen for det rimelige. Denne målestokken er ikke gitt i avtl.§36 men kan fastlegges blant annet

⁶ Ot.prp. nr.5 (1982-1983) s.41

gjennom annen lovgivning med sine forarbeider eller kontraktspraksis.⁷ I vurderingen av hva som er rimelig er annen lovgivning ofte et greit utgangspunkt. Lovgiver har på mange samfunnsområder forsøkt å angi løsninger på rettslige problemstillinger der begge parter i et kontraktsforhold gis rettigheter og plikter. Ved for eksempel å se hen til arbeidsmiljøloven og reglene om oppsigelse, kan dette si noe om rimeligheten av bindingsklausuler. Forarbeider kan også gi en god pekepinn for det rimelige der disse utdyper og presiserer lovteksten. Det er imidlertid viktig at fravikelige regler i lovgivningen ikke gjøres ufravikelige ved at man vektlegger normene for tungt i rimelighetsvurderingen. De deklarasjoniske reglene er nettopp gjort fravikelige av den grunn at man skal kunne ha annen regulering i et kontraktsforhold enn det lovgiver har lagt opp til.

Normen i avtl.§36 er dynamisk.⁸ Dette innebærer at normen følger samfunnsutviklingen på det aktuelle livsområdet den anvendes. Forarbeidene er statiske og vil derfor ofte kunne få redusert betydning i vurderingen av det rimelige.

Kontraktspraksis gir på samme måte som generell lovgivning veiledning for fastleggingen av det rimelige, jfr. avtl.§36 3.ledd. I Rt.1988 s.276 (Røstad) kom man etter en vurdering frem til at tomefesteavgiften skulle reguleres opp på et nivå som tilsvarte kontraktspraksis på dommens avsigelsestidspunkt. Høyesterett uttalte at det ”[...] å foreta en slik oppregulering som herredsretten har foretatt, vil [...] bringe avtalen på linje med de festeavtaler mer innsiktsfulle parter har inngått etter at inflasjonsproblemet ble erkjent.[...] Jeg finner støtte for et slikt harmoniseringssynspunkt i NOU–1979– 32 54 spalte 1 (pkt. 6)”. Høyesterett så her hen til tidligere avtalepraksis der andre avtaleparter med kjennskap til inflasjonsproblemet gav en god retningslinje for hva som var en rimelig prisregulering. I arbeidsrettslige forhold finnes kontraktspraksis som kan være nyttige for fastleggingen av en rimelighetsstandard, da særlig for avtaler som ikke reguleres av de preseptoriske reglene i arbeidsmiljøloven. Dette kan for eksempel være avtaler om etterlønn til nøkkelmedarbeidere i bedriften. Rt.2000 s.610 (Fallskjermdommen) som gjennomgås senere i denne oppgaven illustrerer hvordan kontraktspraksis benyttes i vurderingen for det rimelige. Førstvoterende trekker frem at pensjonsavtalen, som var del av en etterlønnsavtale, i sitt innhold var vanlig sammenlignet med andre avtaler gitt til administrerende direktører i banker. Høyesterett så derfor ingen mulighet til å revidere avtalen på bakgrunn av innholdet i avtalen.

⁷ Woxholt (2006) s.379.

⁸ Rt. 1988 s.276 (s.282)

2.3.2 Avvik fra det rimelige

Om en avtale er urimelig må vurderes etter hvor stort avvik det er fra målestokken ut i fra generelle og individuelle momenter. En del momenter er listet opp i bestemmelsens annet ledd. Siste punktum tilsier imidlertid at det skal foretas en helhetsvurdering der alle forhold tas i betraktning. Det skal derfor lite til for at et moment kan gis relevans i en konkret sak. Relevansvurderingen for det enkelte moment er gjerne fastlagt gjennom teori, lov og høyesterettspraksis. Det neste skrittet i rimelighetsvurderingen er å vurdere momentenes vekt i forhold til hverandre.⁹ Det er først når man ser momentene i sammenheng at det urimelige ved avtalen blir klart.

Gjennom fastleggingen av normen for det rimelige finner man målestokken forholdet skal vurderes opp i mot. Dersom det er et avvik fra denne normen eller målestokken danner dette grunnlag for en eventuell revisjon av avtalen. En retningslinje for momenter i rimelighetsvurderingen finnes i avtl.§36 annet ledd. Bestemmelsen lister opp *“avtalens innhold, partenes stilling og forholdene ved avtalens inngåelse, men også [...] senere inntrådte forhold og omstendighetene for øvrig”* som relevante momenter.

Når avtl.§36 angir momentet *“forhold ved avtalens inngåelse”*, vises det til mangler ved kontraktsinngåelsen som videre gjør avtalen urimelig. Dette kan for eksempel være at løftemottaker er i ond tro. Et eksempel kan være at arbeidstaker gir uriktige opplysninger om seg selv ved ansettelsen, og som arbeidsgiver bygger ansettelsen på. De typiske tilblivelsesmanglene reguleres tradisjonelt sett av avtl.§28 til § 33. Men måten § 36 er utformet på gjør at bestemmelsen omfatter også denne typen mangler. Se for øvrig gjennomgangen av avtl.§33 i forhold til avtl.§36 i punkt. 3.1.3.

En avtale kan være urimelig på grunn av avtalens innhold. Innholdsmanglene er avtl.§36 primære nedslagsfelt.¹⁰ Dersom avtalen har en skjev balanse når det gjelder fordeling av rettigheter og plikter etter kontrakten, taler dette for revisjon av avtalen. Forarbeidene angir typetilfeller for hvilke avtaler og vilkår som kan tenkes urimelige.¹¹ For det første vil vilkår som gir den ene part en bedre adgang til å komme seg ut av avtaleforholdet enn den annen part kunne blir urimelig. En annen type urimelige vilkår kan være at en part skal yte mer enn

⁹ Woxholt (2005) s.376.

¹⁰ *ibid.* s.284

¹¹ Ot.prp. nr.5 (1982-83) s.32

den andre i kontraktforholdet. I en arbeidskontrakt vil gjerne urimelige avtalevilkår sensureres av arbeidsmiljøloven eller annen lovgivning på området. Et eksempel på dette er reguleringen av konkurransevilkår etter avtl.§38.

Arbeidsgiver vil vanligvis være den som utformer vilkårene i arbeidskontrakten. Dette har han anledning til gjennom den generelle styringsretten. Styringsretten gir arbeidsgiver rett *“til å inngå arbeidsavtaler og bringe dem til opphør. For så vidt er styringsretten en naturlig konsekvens av selve arbeidsavtalen og det lydighets- og underordningsforhold til arbeidsgiveren som avtalen etabler.”*¹² Det er imidlertid liten tvil om at styringsretten er begrenset og at vilkårene som settes må være saklige og holdes innenfor rammene for det rimelige etter avt.§36¹³. Det finnes imidlertid en rekke vilkår som ikke reguleres direkte i loven og som derfor aktualiserer avtl.§36. Eksempler på dette er urimelige bindingsklausuler eller bostedsplikt. Når det gjelder andre forhold som røyking er det mer uklart hvor langt arbeidsgivers styringsrett strekker seg, men det må være rimelig å anta at arbeidsgiver ikke kan sette vilkår på generell basis som for eksempel at arbeidstakere ikke skal være røykere.¹⁴

Partstypen har betydning for anvendelsen av avtl.§36. Nedslagsfeltet for bestemmelsen er de typiske forbrukerforhold.¹⁵ Bestemmelsen er ment å skulle ramme standardvilkår i forbrukerkontrakter, og praksis viser at det skal adskillig mer til for å revidere avtaler mellom profesjonelle parter.¹⁶ Høyesterett har imidlertid uttalt i Rt.1999 s.922 at avtl.§36 også kan benyttes overfor profesjonelle parter. I arbeidsforhold vil typisk arbeidsgiver være en profesjonell part, mens arbeidstaker gjerne besitter færre ressurser og kompetanse til å ivareta sin egen interesse. Dette gjenspeiles i lovgivningen på rettsområdet, men får også betydning i rimelighetsvurderingen etter avtl.§36.

Et annet moment som ikke uttrykkelig er angitt i loven er kontraktens egenart.¹⁷ Momentet er trukket fram av Høyesterett ved flere anledninger, og kommer frem blant annet i Rt.1988 s.295 (Skjelsvikdommen). Førstvoterende viste her til forskjellen mellom kontraktstypen i den gjeldende sak og en tidligere sak avgjort av Høyesterett i Rt.1988 s.276 (Røstaddommen). I vurderingen av kontraktens egenart ligger det at det skal mer til for å revidere spekulative

¹² Jakhelln (2006) s.48

¹³ *ibid.* s.57

¹⁴ *ibid.* s.58

¹⁵ Woxholt (2006) s.368

¹⁶ Rt.2003 s.1132 (46)

¹⁷ Woxholt (2006) s.388

kontrakter der partene tar en kalkulert risiko. Se for eksempel Rt.1983 s.716 der Høyesterett uttalte at lempning ikke er aktuelt i saker hvor en potensiell gevinst er stor samtidig som det også er risiko for store tap. Partene har da større ansvar for sine forutsetninger og at kontrakten får det ønskede resultat. I samarbeidsavtaler vil derimot partene være bundet i lengre tid og målsetningen er ofte forutsigbarhet og trygghet for at avtalen forløper som forventet. Samarbeidsavtaler kan ha lang levetid uten at partene kan forhandle om avtalens innhold. Et eksempel på dette er Rt.1991 s.220. (Sollia borettslag) Saken gjaldt levering av fjernvarme til et borettslag. Partene hadde valgt en form for avregning av kostnadene som senere viste seg å favorisere kjøperen av borettslaget. Høyesterett vurderte partenes forhold til hverandre og viste til at forholdet bar sterkt preg av å være en samarbeidsavtale der ingen av partene skulle profitere på den annens bekostning.

Dersom de faktiske forhold utvikler seg på en annen måte enn forutsatt kan kontrakten tenkes å bli urimelig belastende for en av partene. Dette er angitt i avtl.§36 som “senere inntrådte forhold”. Det er særlig i langvarige kontrakter hvor partene ikke kan ha like god oversikt over utviklingen dette momentet er aktuelt.

Etter at alle de relevante momentene er trukket frem og vurdert hver for seg må man gjøre en vurdering der også omstendighetene for øvrig trekkes inn. I dette ligger at man må gjøre en helhetsvurdering for å se om forholdet totalt sett er urimelig. Dersom flere tungtveiende grunner trekker i retning av at avtalen totalt sett blir urimelig for en av partene, åpner dette for revisjon av avtalen.

2.3.3 Virkninger

Virkingen av at avtl.§36 kommer til anvendelse følger av bestemmelsens første ledd første punktum og sier at avtalen kan *”helt eller delvis settes til side eller endres”*. En avtale kan kun endres eller kjøpes ugyldig i den utstrekning som er nødvendig for å fjerne urimeligheten i avtalen. Det kan innebære at kun ett vilkår i avtalen fjernes eller endres, eller at hele avtalen faller bort. Virkningene av avtl.§36 vil være forskjellige fra sak til sak og det er umulig å stille opp en generell hovedregel. Regelen innebærer imidlertid at man skal justere avtalens innhold på en slik måte at det urimelige element elimineres. Det betyr at en bestemmelse kan endres, erstattes eller falle helt bort avhengig av avtalen og forholdene for øvrig. I arbeidsretten vil det vanligste utfallet være ugyldighet av avtalen eller et avtalevilkår, men det kan også tenkes revisjon der vilkår endres, legges til eller trekkes fra.

3 Avtl.§36 og forholdet til andre rettsgrunnlag med betydning for anvendelse i arbeidsrettslige forhold

Arbeidsretten er relativt strengt regulert etter norsk rett. Dette får betydning for anvendelsen av avtl.§36. Rettslig regulering i nasjonal og internasjonal lovgivning og avtalepraksis vil kunne begrense muligheten til å anvende avtl.§36 i arbeidskonflikter. Lovgivning og avtalepraksis på arbeidsrettens område omfatter mange av de problemstillingene avtl.§36 isolert sett ville fange opp. Et eksempel på dette er usaklighetsvurderingen etter aml.§15-7. Denne regelen bygger på en rimelighetsavveining som ligner på rimelighetsvurderingen etter avtl.§36.

Avtalelovens § 36 regnes som generalklausul for kontraktsrevisjon og ugyldighet. Andre rettsregler for ugyldighet og revisjon innen formueretten vil i mange tilfeller falle innenfor eller ha grenseflater mot avtl.§36. Hvilke regelsett man benytter i en konkret sak er gjerne behandlet i rettspraksis. Et eksempel på dette er læren om bristende forutsetninger. Etter ordlyden "*senere inntrådte forhold*" dekker avtl.§36 disse tilfellene, men allikevel er den ulovfestede læren gitt anvendelse gjennom rettspraksis. I arbeidsretten er særlig avtl.§38 om konkurranseklausuler en relevant bestemmelse som vil utelukke bruk av avtl.§36 i disse tilfellene.

Forholdet mellom arbeidsrett og avtalerett er en viktig sontring for å forstå hvorledes avtalelovens § 36 kan anvendes i arbeidsrettslige forhold. Forholdet mellom de to rettsområdene danner et bakteppe for hvordan vurderingene som gjøres etter avtl.§36 må sees opp i mot de formål og hensyn rettsreglene på arbeidsrettens område legger til grunn.

En arbeidsavtale springer ut i fra et ønske fra to parter om å inngå et samarbeid der den ene utfører arbeid for den andre mot et vederlag, som regel i form av penger. Så langt er det avtalerettslige perspektivet helt klart og avtalerettens regler om blant annet avtaleinngåelse og innhold gjelder på forholdet. Dersom partene faller inn under definisjonen av arbeidsgiver og arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven, jfr. aml.§1-8, vil partene ved avtalen bli bundet av en rekke preseptoriske regler i arbeidsmiljøloven, men også gjennom andre lover og regler på arbeidsrettens område. På denne måten blir det avtalerettslige elementet i arbeidsretten et særlig regulert rettsområde som avviker fra andre typer av avtaler på andre livsområder. En viktig side ved arbeidsavtalen er kravet om notoritet som kommer til uttrykk gjennom

aml. §14-5 og § 14-6. Etter disse bestemmelsene er det et krav om skriftlighet ved inngåelse av arbeidskontrakt samt at avtalen fyller visse minstevilkår med tanke på innhold. Det er særlig behovet for å beskytte arbeidstaker som legitimerer reguleringen av arbeidsavtalen. Dette gir seg utslag i at avvik fra de i utgangspunktet ufravikelige reglene til gunst for arbeidstaker som regel godtas.

3.1 Lovreglers betydning for anvendelsen av avtl. §36 i arbeidsrettslige forhold

Den viktigste lovgivningen i arbeidsretten er arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005. Sammen med ferieloven, permitteringsloven og diskrimineringsloven danner disse lovene en sterk forankring og avklaring av de rettslige problemstillingene som oppstår i arbeidsrettslige forhold. Lovgivningen i arbeidsretten med dens preseptoriske regler er kanskje den viktigste begrensningen for anvendelse av avtl. §36 i arbeidsrettslige forhold.

Lovene er avklarende på mange måter, men det vil oppstå behov for tolkning slik at lovene stemmer overens.¹⁸ Her kommer også viktigheten av lovforarbeidene inn for å forstå lovgivers formål og på den måten kunne gjennomføre en riktig lovtolkning. De viktigste forarbeidene i arbeidsretten er Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) om lov om arbeidsmiljø og stillingsvern mv. Forarbeidene til arbeidsmiljøloven gir gode holdepunkter for forskjellige rimelighetsvurderinger og avveininger som gjøres etter forskjellige bestemmelser i arbeidsmiljøloven. Jfr. blant annet aml. §15-7 og § 15-11(2).

Den videre gjennomgangen under dette punktet tar sikte på å illustrere enkelte rettsgrunnlag i arbeidsretten og avtaleretten som enten er i konkurranse med avtl. §36 eller som på det aktuelle området gjelder eksklusivt og dermed avgrenser avtl. §36 anvendelsesområde i arbeidsretten.

3.1.1 Saklighetsvurderingen etter aml. §15-7

Det har helt siden vedtakelsen av arbeidervernloven av 1936 eksistert et lovfestet oppsigelsesvern. Bestemmelsen i aml. §15-7 sikrer at en oppsigelse må være saklig begrunnet. Bestemmelsen er en rettslig standard hvor rimelighetsmomenter etter en lengre utvikling er blitt stadig mer fremtredende.¹⁹ På lik linje med avtl. §36 skal det gjøres en avveining av relevante momenter for på den måten kunne fastslå om vilkårene for oppsigelse er tilfredsstillende.

¹⁸ Jakhelln (2006) s.95

¹⁹ *ibid.* s.428.

Vurderingstemaet er noe forskjellig ettersom oppsigelsen gjelder forhold på arbeidstakers side eller arbeidsgivers side. Vurderingen er sammensatt og “må bygge på en totalvurdering av de foreliggende forhold”²⁰. Selv om vurderingen av etter aml.§15-7 spesifikt gjelder momenter knyttet til arbeidsforholdet skal også subjektive rimelighetsmomenter som for eksempel hvor hardt en oppsigelse vil være for den ansatte tas i betraktning.

Anvendelsen av usaklighetsnormen/rimelighetsnormen i aml.§15-7 og avtl.§36 skjer på to forskjellige måter. Etter aml.§15-7 er det arbeidsgiver som selv tar standpunkt til om en oppsigelse er saklig. Alternativt drøftes forholdet med den ansatte. Jfr. aml.§15-1. Dersom arbeidstaker mener oppsigelsen er usaklig må han eller hun reise søksmål og på den måten få retten til selvstendig å avgjøre oppsigelsesspørsmålet. Avtl.§36 utvikles i rettspraksis i etterkant av at en eventuell avtale mellom to parter er inngått. Bakgrunnen for denne forskjellen kan være at det er et behov for å kunne ha en effektiv oppsigelsesprosess uten å blande inn domstolene. De fleste oppsigelser gjennomføres utenfor rettssystemet. Avtl.§36 vil derimot ligge som en påminnelse for partene om at urimelige disposisjoner kan bli gjenstand for revisjon.

3.1.2 Retten til å stå i stillingen ved tvist om oppsigelsen.

Aml.§15-11(2)

Dersom det er tvist om en oppsigelse er saklig begrunnet etter aml.§15-7 vil arbeidstaker som hovedregel ha rett til å stå i stillingen. Et unntak fra dette finnes i aml.§15-11(2) der retten kan bestemme at arbeidstaker skal fratres under behandlingen av saken dersom “*retten finner det urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes [...]*”. Rettspraksis som forarbeidene til arbeidsmiljøloven²¹ bygger på angir en konkret rimelighetsvurdering der retten blant annet skal legge vekt på arbeidstakers og arbeidsgivers forhold. Andre momenter av betydning kan være mulighetene for alternativ plassering av arbeidstaker eller om andre arbeidsoppgaver eksisterer samt den økonomiske belastningen for partene ved å opprettholde retten til å stå i stillingen.

3.1.3 Avtalelovens § 33

Regelen i avtl.§33 gjelder de typiske tilblivelsesmanglene ved avtaler. Bestemmelsen er en ugyldighetsregel som kun gjelder forhold ved avtaleinngåelsen. Avtl.§33 gjelder kun uriktige

²⁰ Jakhelln (2006) s. 429

²¹ Ot.prp. nr.49 pkt. 19.4.2

forutsetninger i motsetning til avtl.§36 som favner videre. En annen vesentlig forskjell er at avtl.§33 ikke får anvendelse ovenfor en godtroende løftemottaker. Avtl.§36 kan derimot ramme selv den mest godtroende i og med at det er avtalens urimelighet alene som vurderes. Et eksempel for anvendelse av avtl.§33 i arbeidsforhold kan være i det tilfellet der arbeidsgiver må antas å ha kjent til at arbeidstaker følte seg presset til å skrive under sin egen oppsigelse.²² Et annet eksempel kan være i tilfellet hvor arbeidstaker under ansettelsen gir uriktige opplysninger om seg selv. Dersom arbeidstakeren burde forstå at arbeidsgiver bygger sin vurdering om ansettelsen på disse opplysningene kan arbeidsavtalen senere kjennes ugyldig. Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker fremforhandler en avtale om sluttpakke i forbindelse med oppsigelse, og det senere viser seg at partene har bygget denne avtalen på uriktige forutsetninger kan det tenkes at avtalen kan kjennes ugyldig. Dette kan for eksempel skyldes forhold på arbeidstakerens side. I en dom fra Agder lagmannsrett i 2007 var dette nettopp tilfelle. Arbeidsgiver hadde her inngått avtale om sluttpakke og da det viste seg at daglig leder hadde gjennomført en rekke uheldige transaksjoner forsøkte arbeidsgiver forgjeves å angripe sluttavtalen med hjemmel i avtl.§33. Lagmannsretten uttrykte imidlertid tvil om resultatet fordi handlingene daglig leder hadde gjort var så klart utenfor hans fullmakt og skjedde tett opp mot sluttavtalens inngåelsestidspunkt.²³

Avtl.§36 har et virkeområde som i stor grad dekker § 33, men rettsvirkningene er for så vidt forskjellige. Mens § 36 gir flere muligheter til revisjon og endring av avtalens innhold er resultatet ved ugyldighet etter § 33 at hele avtalen settes til side. I arbeidsforhold er avtl.§33 sin rolle beskjeden. Den kan ha en viss anvendelse i tilfellene som nevnt ovenfor, men da vil gjerne avtl.§36 også gjøres gjeldende.

3.1.4 Avtalelovens § 38

Avtl.§38 gjelder konkurranseklausuler i og utenfor arbeidsforhold. Bestemmelsen har en grenseflate til bindingsklausuler som blir behandlet i denne oppgaven. I motsetning til bindingsklausuler som binder arbeidstakeren til å arbeide i virksomheten en gitt tid, vil en konkurranseklausul hindre arbeidstakeren i å starte eller begynne i konkurrerende virksomhet i en gitt periode.

²² ARD 1981 s.216

²³ LA-2007-65595

Bestemmelsen angir begrensninger for konkurranseklausuler. På samme måte som avtl.§36 begrenser avtl.§38 første ledd arbeidsgiver gjennom en rimelighets og forholdsmessighets vurdering. Annet og tredje ledd gir begrensninger for konkurranseklausulers anvendelse på underordnede arbeidstakere samt der arbeidstakeren slutter som følge av et forhold på arbeidsgivers side. Utgangspunktet er at arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale en begrensende konkurranseklausul. Det er først når denne blir urimelig den kan angripes av avtl.§38.

Avtl.§38 faller inn under området for avtl.§36²⁴. I og med at vi finner den samme vurderingen etter avtl.§38 1.ledd som i avtl.§36, kan momenter etter avtl.§38 gi gode holdepunkter også i rimelighetsvurderingen som gjøres i avtl.§36 for eksempel ved urimelige bindingsklausuler. Behovet for en ytterligere klargjøring av partenes rettigheter og vern av arbeidstaker bidro til at man etablerte en egen bestemmelse om konkurranseklausuler. I forarbeidene til bestemmelsen kommer det frem at hovedformålet med bestemmelsen nettopp er å gi en bedre forutsigbarhet for partene samt en bedre beskyttelse av arbeidstaker når det gjelder konkurranseklausuler. Det er for så vidt ikke noe i veien for å anvende avtl.§36 også på konkurranseklausuler, men på grunn av særbestemmelsen i avtl.§38 utelukkes § 36 for alle praktiske formål.

Arbeidsdepartementet har foreslått å flytte avtl.§38 til arbeidsmiljøloven samt å endre bestemmelsens innhold²⁵. Dette initiativet er kommet nettopp fordi departementet mener det er et behov for ytterligere å klargjøre reglene og styrke arbeidstakers vern knyttet til konkurranseklausuler. Advokatforeningen støtter departementet gjennom en høringsuttalelse hvor det uttales at *“Avtaleloven § 38 gir [ikke] etter Advokatforeningens syn [...] tilstrekkelig regulering og klargjøring i de forhold til de særlige hensyn som gjør seg gjeldende i arbeidsforhold.”*²⁶ Advokatforeningen er imidlertid av den oppfatning at bestemmelsen bør bli stående i avtaloven av den grunn at den bør sees i sammenheng med de øvrige ugyldighetsreglene, deriblant også avtl.§36.

²⁴ NOU 1979:32 s.62

²⁵ Arbeidsdepartementets høringsbrev av 18.juni 2010.

²⁶ Høringsuttalelse fra Advokatforeningen om konkurranse-, kunde og ikke-rekrutteringsklausuler s. 1

3.1.5 Internasjonale reglers betydning for anvendelsen av avtl.§36 i arbeidsrettslige forhold

Norge har gjennom tidene ratifisert et større antall konvensjoner og implementert et større antall regler på arbeidsrettens område. Dette har i stor grad påvirket hvorledes rettskildebildet ser ut på arbeidsrettens område i dag. Blant de viktigste konvensjonene Norge har ratifisert er de forskjellige ILO konvensjonene (International Labour Organization). I tillegg er Den europeiske menneskerettighetskonvensjon (EMK) og EØS-avtalen viktige for reguleringen av arbeidsretten i Norge.

Konvensjoner og forordninger implementeres fra henholdsvis ILO og EU gjennom EØS-avtalen. Prosessen for denne implementeringen vil ikke bli gjennomgått her, men det skal nevnes at gjennomføringen gjøres på forskjellig måte alt etter om reglene tilskrives ILO eller EU. En viktig betydning har dette for hvilken rang forordningene har i forhold til norske regler. EMK har høyere rang²⁷ enn reglene etter norsk lov, og vi ser da også at arbeidsrettslige saker fra tid til annen bringes inn for Den Europeiske Menneskerettighetsdomstol (EMD) hvor etter Norge også fra tid til annen blir dømt for brudd på reglene. Enten på grunn av saksbehandlingsfeil i domstolene, men også der lovgivningen ansees å stride mot EMK.

De internasjonale konvensjonene og forordningene vil gjennom implementeringen i norsk rett fungere som en begrensning for anvendelsen av avtl.§36 i arbeidsforhold. Konvensjonene inneholder som regel minstestandarder for rettigheter og plikter,²⁸ noe som bidrar til at arbeidstaker i mange tilfeller blir godt ivaretatt gjennom den nasjonale lovgivningen. Dette kan for eksempel være retten til rettferdige arbeidsvilkår som uttalt i Den Europeiske Sosialpakt av 1961. Slike rettigheter søkes tilfredsstilt gjennom for eksempel arbeidsmiljøloven og reglene om arbeidstid og kravet til saklig oppsigelse.

3.2 Betydningen av rettspraksis for anvendelsen av avtl.§36 i arbeidsforhold

Rettspraksis er en av de viktigste rettskildefaktorene for fastleggingen av innholdet og rekkevidden av avtl.§36. Dette gjelder både for den generelle rekkevidden av avtl.§36 men også rekkevidden og anvendelsen i arbeidsretten. Ordlyden i avtl.§36 er vag og gir ikke

²⁷ Jfr. Mnskr1.§3 jfr.§2.

²⁸ Fougner (2003) s.49

mange holdepunkter for bestemmelsens innhold. Bestemmelsens karakter som en rettslig standard gjør også at dens innhold endres over tid. Hva som er rimelig vil endres i takt med samfunnsutviklingen og det er derfor Høyesteretts til en hver tids vurdering som blir avgjørende for hvorledes bestemmelsen skal anvendes.

Når det gjelder den strenge reguleringen av arbeidsretten, et resultat av blant annet partenes behov for forutberegnelighet reduseres behovet og muligheten for utviklingen av rettsnormer gjennom domstolene på arbeidsrettens område. Dette gjelder både for de arbeidsrettslige reglene og avtl.§36. Rettsreglene på arbeidsrettens område er imidlertid ikke uttømmende, og lovgiver har ikke kunnet gi faste normer for betydningen av for eksempel en usaklig oppsigelse etter aml.§15-7 eller retten til å stå i stillingen etter aml.§15-11(2). Rettspraksis blir da viktig for fastleggingen av normene. I og med at avtl.§36 primært sett har et annet anvendelsesområde enn arbeidsrettslige forhold, vil forarbeider og andre rettsfaktorer være sparsomme med holdepunkter for anvendelsen av avtl.§36 i arbeidsforhold.

3.3 Ulovfestede reglers betydning for anvendelsen av avtl.§36 - læren om bristende forutsetninger

Læren om bristende forutsetninger er ulovfestet og utviklet gjennom rettspraksis. Det er i dag noe tvil om hvilken selvstendig betydning læren har ved siden av avtl.§36, men det er på det rene at den har betydning på enkelte områder. Læren om bristende forutsetninger tar for seg de tilfeller der den etterfølgende virkningen av avtalen fraviker fra partenes forventninger gjennom deres disposisjoner. Dersom det vil være urimelig å holde fast ved den opprinnelige disposisjonen kan den endres eller kjennes ugyldig. Fordi læren om bristende forutsetninger kun behandler de etterfølgende forhold i en avtale, har læren et snevrere anvendelsesområde enn avtl.§36. Dette får også konsekvenser dersom man ønsker å anføre læren om bristende forutsetninger i en sak på arbeidsrettens område. Bristende forutsetninger har et særlig anvendelsesområde ved avanserte kontraktsforhold der partene vanskelig kan forutse den faktiske utviklingen og på den måten om kontraktsoppfyllelse skjer etter partenes forventninger. Jfr. Rt.1999 s.922 (Salhus flytebru). Arbeidsforhold er som regel relativt oversiktlige i de rene tilfellene, men det finnes situasjoner som kan gi rom for revisjon av arbeidskontrakter som følge av endrede forhold etter kontraktens inngåelse. Et tilfelle som kan gi mulighet for anvendelse av læren om bristende forutsetninger er dersom det for eksempel blir umulig for arbeidstaker å gjennomføre arbeidet av grunner som ligger utenfor hans kontroll eller forhold som ligger tett opp mot såkalt "Force Majeure". Dersom

arbeidsgiver har en spesiell forutsetning om arbeidstakers kvalifikasjoner uten at dette har kommet frem under ansettelsen kan tidvis arbeidsgiver komme til å anføre dette som en bristende forutsetning gjennom et forsøk for å fri seg fra arbeidsavtalens forpliktelser. Læren om bristende forutsetninger har på lik linje med avtl.§36 et snevert, om ikke mindre, anvendelsesområde i arbeidsrettslige forhold.

Arbeidsgivers styringsrett er et annet eksempel på et rettslig grunnlag som kan ha betydning for hvorledes avtl.§36 anvendes i et konkret tilfelle. Styringsretten er en naturlig konsekvens av arbeidsgivers rett til å kontrollere sin egen organisasjon. Styringsretten er negativt avgrenset gjennom lov, rettspraksis, avtaler og demokratiseringen i arbeidslivet generelt.²⁹ Gjennom det generelle prinsippet om retten til å *”lede, fordele og kontrollere arbeidet”*³⁰ vil arbeidsgiver måtte innrømmes betydelig frihet med tanke på oppsigelser, omplasseringer av arbeidstaker og så videre, uten at dette skulle kunne angripes som urimelige disposisjoner av arbeidstaker. I Rt.2000 s.1602 (s.1609) uttalte Høyesterett: *”Arbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men dette må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått. Ved tolkningen og utfyllingen av arbeidsavtalene må det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen.”* Som vi ser av høyesteretts uttalelse går det en grense for rekkevidden av styringsretten. Denne grensen kan benyttes som en terskel for hvor etter avtl.§36 kan få anvendelse. Høyesterett poengterer at arbeidsgivers styringsrett gjennom fastlegging av arbeidsavtalene reguleres av blant annet av stillingsbetegnelsen og omstendighetene rundt ansettelsen. I likhet med tolkningen og fastleggingen av arbeidsavtalene som høyesterett viser til vil også rimelighetsbetraktningen etter avtl.§36 måtte ta hensyn til de samme momentene som høyesterett her viser til.

3.4 Hovedavtalen og tariffavtaler som begrensning for avtl.§36

Sammen med lovgivning og rettspraksis er tariffavtalene og de individuelle avtalene viktige kilder for å fastlegge partenes rettigheter og plikter i arbeidsforhold. De velutviklede kollektive arbeidsavtalene eller tariffavtalene regulerer forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver som dermed kan gi mindre rom for avtl.§36. Tariffavtalene er et viktig fundament i arbeidslivet og et resultat av fri organisasjonsrett og arbeidskamp. En viktig del

²⁹ NOU 1997:25 punkt 15.2

³⁰ Jakhelln (2006) s.22

av mange tariffavtaler er hovedavtalen inngått mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO). Hovedavtalen gjelder som første del av alle tariffavtaler opprettet av LO eller NHO eller organisasjoner knyttet til disse.³¹ For arbeidsgiver er tariffavtalene viktige fordi de innebærer at arbeidstaker i avtalens gyldige periode ikke skal bedrive aktiv arbeidskamp. For arbeidstaker konstituerer tariffavtalene viktige rettigheter som bidrar til bedre vilkår enn det lovgivningen i utgangspunktet gir. Et eksempel på dette er for eksempel fastsetting av minstelønn og strengere regulering av arbeidstid.³² Man sikrer gjennom tariffavtalene at arbeidsavtalene ikke får et urimelig innhold og at prosessen rundt ansettelse eller oppsigelser skjer på en måte som sikrer arbeidstakers interesser. Den utvidede reguleringen som tariffavtalene representerer og som pålegges partene vil dermed utelukke bruk av avtl.§36 i de fleste tilfeller i de bedrifter som er bundet av en slik avtale. En tariffavtale vil ikke utelukke at en bedrift vil kunne avtale særlige vilkår med en arbeidstaker om for eksempel bindingstid. I de tilfeller hvor slike bestemmelser blir urimelig belastende for en av partene kan det dermed fortsatt tenkes at avtl.§36 kan ha en betydning.

3.5 Generelle prinsipper og reelle hensyn

Både i arbeidsretten og i avtaleretten gjelder en rekke hensyn som må ivaretas ved anvendelsen av avtl.§36 på arbeidsforhold. Disse prinsippene danner et bakteppe for rimelighetsvurderingen som gjøres etter bestemmelsen.

3.5.1 Forutberegnelighet

Avtalemekanismene er viktige for å skape forutberegnelighet hos partene. Den enkelte skal kunne forutse sin egen rettsstilling ved sine disposisjoner. Avtaleretten tar hensyn til dette gjennom reglene for når og overfor hvem en bindende avtale oppstår og ikke minst for hvordan avtaler skal tolkes og forstås. Forutberegnelighet er viktig i de fleste rettsforhold og skaper en trygghet for de involverte partene. Hensynet til forutberegnelighet tilsier en hevet terskel for bruk av avtl.§36 da denne kan endre rettsstillingen til partene ut i fra en i utgangspunktet gyldig inngått avtale. Det kan være vanskelig å avgjøre hva som konkret er urimelig, og særlig dersom det er snakk om etterfølgende forhold som partene i utgangspunktet selv bærer risikoen for. I arbeidsretten vil hensynet til forutberegnelighet gjelde begge parter, både arbeidsgiver og arbeidstaker. For arbeidsgiver er det viktig med

³¹ Jfr. Hovedavtalen §§1-1 og 1-2.

³² Se for eksempel overenskomst for transportselskaper i Norge (2010) §§4 og 5.

stabilitet og kontinuitet i organisasjonen. Dersom for eksempel en bindingsklausul blir kjent ugyldig i en arbeidsavtale på grunn av urimelig lang bindingstid kan dette få direkte konsekvenser for driften i organisasjonen. For arbeidstaker handler forutberegnelighet i første omgang om å ha trygghet for inntekt til livsopphold. Det er også viktig å kunne forutse hvilke rettigheter og plikter som gjelder i arbeidsforholdet for å unngå å komme i erstatningsansvar på grunn av kontraktsbrudd. Ironisk nok kan nettopp avtl. §36 i slike tilfeller fungere som en redningsplanke for partene i det en revisjon av avtalen kan føre til at kontraktsbruddet ikke kan anses å ha oppstått og derfor heller ikke kan føre til noe erstatningsansvar.

3.5.2 Rimelighet og rettferdighetshensyn

Dersom et inter partes forhold i et kontraktsforhold får sterkt urimelige virkninger dersom forholdet opprettholdes vil man kunne argumentere for at partenes egentlige forventninger burde tillegges betydning og på denne måten endre virkningene. Rimelighetshensyn kan i mange tilfeller stå i kontrast til hensynet om forutberegnelighet. Partene er i utgangspunktet ansvarlig for sine egne disposisjoner og rekkevidden av dem. Dersom man skal endre en frivillig inngått avtale vil dette skape en usikkerhet og uberegnelighet for partene som ikke gagnar den frie rettsutfoldelse. Dersom det er en styrkeforskjell mellom partene, for eksempel en profesjonell part og en forbruker vil hensynet til forbrukeren allikevel tilsi at man bør beskytte denne mot urimelige avtaler. Man kan gjerne si at den profesjonelle part har et større ansvar for å unngå urimelige avtaler. I arbeidsretten vil ofte arbeidsgiver representere den sterke part og man kan derfor forvente at arbeidsgiver har bedre framsyn når det gjelder virkningene av inngåtte disposisjoner. En avtale som faller urimelig ut for arbeidsgiver vil derfor relativt sett ha en høyere terskel for revisjon enn dersom urimeligheten tilfaller arbeidstaker.

3.5.3 Hensynet til omstillingsevne

Arbeidslivet påvirkes av mange forhold som for eksempel skiftende marked gjennom konjunktursvingninger og utvikling av rettigheter og forpliktelser for arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette stiller krav til omstillingsevne hos partene. I et nedadgående marked vil arbeidsgiver ha behov for å kunne omdefinere arbeidstakeres arbeidsoppgaver eller arbeidstid og i ytterste konsekvens også lønn. Dette vil i utgangspunktet gå utover arbeidstakers trygghet og forutberegnelighet i arbeidsforholdet og vil i mange tilfeller oppleves urimelig. Man kan tenke seg at arbeidsgiver inngår en avtale med arbeidstaker om omdefinering av dennes arbeidsoppgaver (omklassering). Arbeidstaker, som ikke nødvendigvis forstår rekkevidden av

disposisjonen angriper senere avtalen med hjemmel i avtl.§36 og krever sine opprinnelige arbeidsoppgaver tilbake.

3.5.4 Hensynet til partenes interesser

Partenes interesser i et avtaleforhold vil variere, men er ofte knyttet til oppfyllelsesinteressen. I et arbeidsforhold betyr det at arbeidsgiver ønsker å få arbeidstakers arbeidsinnsats mens arbeidstaker primære oppfyllelsesinteresse er lønn. Videre kan arbeidsgiver ha en beskyttelsesverdig interesse av at arbeidstaker ikke starter konkurrerende virksomhet enten så lenge arbeidsforholdet løper eller også etter at arbeidsforholdet er avsluttet (karantene). I en rimelighetsvurdering vil partenes interesser måtte veies mot hverandre. Hvilke interesser som veier tyngst blir avgjort i det konkrete tilfellet, men vil variere alt etter hva slags interesse det er snakk om. Grensedragningen er tatt opp i forarbeidene og rettspraksis. Etter avtl.§38 første ledd siste punktum skal det i rimelighetsvurderingen tas hensyn til arbeidsgivers behov for å opprettholde avtalen. Dette gjelder allikevel ikke ubetinget i det et forbud om å drive konkurrerende virksomhet kan være så urimelig at arbeidsgivers behov for beskyttelse ikke står seg.³³ Videre kommer det frem av RG. 2001 s.254 at hensynet til arbeidstaker vil være det avgjørende.

³³ ”Utkast til lov om avtaler og andre retshandler paa formuerettens omraade” Utkast av 31. desember 1913 s.91 andre spalte.

4 Avtl. §36 anvendt på arbeidsforhold – typetilfeller

Rettspraksis viser at avtl. §36 benyttes også i tvister om arbeidsforhold. Bestemmelsen trekkes sjelden opp som det prinsipale rettsgrunnlaget av partene, men kommer ofte inn som et subsidiært grunnlag dersom andre grunnlag ikke strekker til. Høyesterett har ved flere anledninger anvendt bestemmelsen gjennom et obiter dictum, men det finnes også de saker der avtl. §36 har en mer selvstendig plass i avgjørelsen.

I dette punktet vil en rekke høyesterettsdommer bli gjennomgått for å belyse typetilfeller for anvendelsen av avtl. §36 i arbeidsforhold. Drøftelsen av de valgte typetilfellene er ikke ment å være uttømmende, men vil imidlertid belyse i hvilke tilfeller bestemmelsen mest sannsynlig vil ha et praktisk anvendelsesområde. Fremstillingen tar sikte på å behandle typetilfellene i kronologisk rekkefølge etter når i avtalens liv temaet aktualiseres. Det betyr at problemstillinger knyttet til arbeidsforholdet ved inngåelse av arbeidsavtalen behandles først. Deretter behandles urimelige vilkår i arbeidsavtalen, mens tema knyttet til opphør av arbeidsavtalen behandles til slutt.

4.1 Forhold ved kontraktsinngåelsen

Den normale måten et arbeidsforhold kommer i stand på er ved at arbeidsgiver og arbeidstaker kommer sammen og utarbeider en arbeidsavtale.³⁴ Stillingen er gjerne utlyst slik at partene kommer i direkte kontakt med hverandre, eller stillingen er formidlet enten privat eller av det offentlige. Avtalen danner grunnlaget for arbeidsforholdet og er hele fundamentet for det fremtidige samarbeidet partene imellom. Noen ganger kan det skje at arbeidstaker eller arbeidsgiver ønsker å komme ut av avtalen allerede før ansettelsesforholdet reelt sett er kommet i gang. Arbeidsgiver kan ha bygget på uriktige forutsetninger, for eksempel at arbeidstaker ikke fyller vilkårene for arbeidet han er ansatt til å utføre, eller at bedriften ikke har bruk for arbeidskraften allikevel. Som på de fleste kontraktsområder oppstår et spørsmål om på hvilket tidspunkt en gyldig bindende avtale skal ansees inngått. I arbeidsretten har dette betydning for hvilke regler som skal anvendes i en eventuell tvist.

Dersom arbeidstaker faktisk og fysisk har tiltrådt stillingen er det liten tvil om at arbeidsmiljølovens regler om for eksempel oppsigelse skal anvendes dersom en arbeidsavtale skal bringes til opphør. I tidsrommet før arbeidstaker har tiltrådt stillingen er det imidlertid

³⁴ Jfr. Arbeidsmiljølovens kapittel 14.

gjennom teori og praksis åpnet for at avtalerettslige regler og da også avtl.§36 kan få anvendelse.

I Rt.1988 s.766 tas problemstillingen opp om hvilke regler som skal anvendes i vurderingen om en gyldig arbeidsavtale er inngått. Retten kom til at generelle avtalerettslige prinsipper vil få anvendelse dersom arbeidstakeren ikke er tiltrådt stillingen. Problemstillingen tas senere opp i Rt.2004 s.76 der standpunktet blir bekreftet. I førstnevnte dom kom Høyesterett frem til at tiltredelsestidspunktet er det avgjørende for om man skal anvende reglene etter arbeidsmiljøloven, eller om generelle avtalerettslige regler kan anvendes. I denne saken ble reglene i arbeidsmiljøloven anvendt i det arbeidstakeren formelt sett, men ikke fysisk hadde tiltrådt stillingen. Høyesterett uttalte innledningsvis at *”lagmannsretten [ikke] har gjort seg skyldig i en uriktig tolkning av en lovforskrift når flertallet som utgangspunkt legger til grunn at det verken i arbeidsmiljøloven eller i lovgivningen for øvrig finnes uttrykkelige bestemmelser om når en arbeidsavtale på det foreliggende område er inngått med bindende virkning for begge parter og at man derfor ved løsningen av dette spørsmål må falle tilbake på vanlige avtalemessige prinsipper.”*³⁵ Høyesterett sier altså at det ikke foreligger noen regler, verken i arbeidsmiljøloven eller andre lovregler som sier hvilket regelsett som skal anvendes. Høyesteretts videre tolkning av dette er at man da må falle tilbake på deklarasjonsregler. Også på andre områder innen kontraktsretten vil man oppnå det samme resultatet dersom verken avtale eller lovregler gir anvisning på et rettslig spørsmål.

Rt.2004 s.76 bekrefter den tidligere, noe usikre rettstilstanden rundt dette spørsmålet. Hovedspørsmålet i saken var hvorvidt arbeidstakerens arbeidsforhold måtte bringes til opphør etter arbeidsmiljølovens regler, eller om det var tilstrekkelig å gjøre gjeldende avtalerettslig ugyldighet. Saken omhandlet en lærer som hadde gitt uriktige opplysninger ved ansettelsen. Skolen gjorde det klart at de ikke ville ha ansatt læreren dersom de kjente til at opplysningene var uriktige og at arbeidsavtalen således måtte være ugyldig. Arbeidstakeren krevet seg beskyttet av stillingsvernsreglene og dermed at forholdet måtte reguleres av arbeidsmiljøloven. Høyesterett bekrefter at problemstillingen ikke kan løses etter arbeidsmiljølovens regler og uttaler at *”[...] arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler [...] bygger på en forutsetning om at det er inngått en gyldig arbeidsavtale mellom partene.”*³⁶ Dette skulle bety at dersom avtalen er ugyldig med begrunnelse i et avtalerettslig grunnlag vil

³⁵ Rt.1988 s.766 (s.769)

³⁶ Rt.2004 s.76 (pkt.24)

ikke arbeidsmiljølovens regler få anvendelse. Førstvoterende trekker imidlertid litt på dette og uttaler at *”en slik – mer teknisk – betraktningssmåte her [ikke] kan være avgjørende”*.³⁷ Dette åpner igjen opp for en forståelse av at arbeidsrettslige regler kan anvendes også før tiltredelse og at man nødvendigvis ikke automatisk faller tilbake på avtalerettslige regler dersom arbeidstakeren ikke er tiltrådt stillingen. For å begrunne sitt syn på hvorfor arbeidsmiljølovens regler bør anvendes *etter* arbeidstakerens tiltredelse trekker førstvoterende frem de reelle hensyn som ligger bak stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven samt at stillingsvernsreglene gir en god anvisning på hvorledes en oppsigelse skal behandles. Førstvoterende uttaler videre at *”[å] la løsningen avhenge av hvor lang tid vedkommende har vært i arbeidet, kan jeg ikke se at det er grunnlag for. Et slikt tidsmessig skille ville også være i strid med hensynet til forutberegnelighet og klare retts tekniske hensyn”*.³⁸ Her viser Høyesterett den sterke forbindelsen til hensynene bak rettsreglene i arbeidsretten, hvor forutberegnelighet for partene er blant de viktigste.

De to høyesterettsdommene Rt.2004 s.76 og Rt.1988 s.766 viser klart at det er åpent for avtalerettslige regler i arbeidsforhold før tiltredelse har funnet sted. Teorien er imidlertid noe mer avmålt til å sette tiltredelsestidspunktet som skjæringstidspunkt for anvendelse av henholdsvis avtalerettslige regler eller arbeidsrettslige regler. Jakhelln uttaler at avgjørelsen i Rt.2004 s.76 ikke kan regnes som en definitiv grense for tidspunktet for hvilket regelsett som skal benyttes. *”[N]oe prejudikat for tiltredelse som skille er Rt. 2004 s. 76 under enhver omstendighet ikke, og det fremstår som et åpent spørsmål om tiltredelse er et tilstrekkelig egnet skille til å legges til grunn i fremtidig rettsanvendelse.”*³⁹ Hensynene som begrunner reglene i arbeidsmiljøloven er sterke og dette taler for at arbeidsmiljølovens regler bør få anvendelse også før tiltredelse.

Bestemmelsen i avtl.§36 vil kunne ha et praktisk anvendelsesområde for de såkalte tilblivelsesmanglene. Som nevnt innledningsvis kan dette aktualiseres dersom arbeidstaker eller arbeidsgiver har bygget på uriktige forutsetninger slik saken var i Rt.2004 s.76.

³⁷ Rt.2004 s.76 (pkt.46)

³⁸ Rt.2004 s.76 (pkt.49)

³⁹ Jakhelln (2006) s.228

4.2 Urimelige avtaleklausuler med fokus på bindingsklausuler

I dette punktet skal gyldigheten av bindingsklausuler gjennomgås. Det må derfor klarlegges hva en bindingsklausul er og hvordan den avtales. Gyldigheten av bindingsklausuler kan som vi skal se revideres etter avtl.§36, som har sin parallell i det tilgrensende temaet konkurranseklausuler regulert etter avtl.§38. Klausuler om bindingstid avtales ofte i arbeidsforhold der en arbeidsgiver ønsker å knytte arbeidstaker til seg. Bakgrunnen kan være at arbeidsgiver har investert i kompetanseheving hos den ansatte og ønsker å få avkastning for denne investeringen. Bindingsklausuler inngås enten i forbindelse med tilsettingen av den ansatte, eller de kan komme inn som et vedlegg til arbeidsavtalen på et senere tidspunkt. Det er på det rene at bindingsklausuler kan avtales og kan i mange tilfeller ha stor betydning i arbeidslivet. Det er imidlertid grenser for hvor lenge en bindingsklausul kan avtales med utgangspunkt i hvilket grunnlag bindingsklausulen blir til. Dersom man etter en helhetsvurdering kommer frem til at bindingstiden blir urimelig belastende for en av partene kan den kjennes helt eller delvis ugyldig etter avtl.§36.

Av andre tilgrensende typer av klausuler kan kundeklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler nevnes spesielt. Sammen med konkurranseklausuler er denne typen klausuler blitt stadig mer vanlig i arbeidslivet og det er derfor også et behov for en klarere regulering av denne typen avtaleklausuler. Arbeidsdepartementets høringsbrev av 18. juni 2010 tar opp problemstillinger knyttet til dette. Bindingsklausuler nevnes ikke spesielt i høringsbrevet, men på grunn av den nære tilknytningen mellom denne typen klausuler kan det være nyttig å belyse departementets initiativ. Bindingsklausuler, kundeklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler er ikke regulert i norsk lovgivning og man faller derfor tilbake på avtl.§36 ved vurderingen om klausulenes rimelighet. Departementet tar opp problemstillingen fordi det etter gjeldende rett er svært vanskelig å få denne typen bestemmelser kjent urimelige etter avtl.§36. Departementet uttaler at: *“Denne bestemmelsen [avtl.36] er preget av skjønnsmessige vurderinger som kan gjøre det vanskelig for partene å forutse sin rettsstilling. Dessuten skal det normalt svært mye til før en kundeklausul kan settes til siden i medhold av avtaleloven § 36.”*⁴⁰ Departementet foreslår derfor en implementering av kundeklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler inn i arbeidsmiljøloven. Bindingsklausuler er ikke tatt med i denne vurderingen da departementet *“er av den oppfatning at hensynet til vern av arbeidstaker ikke gjør seg like sterkt gjeldende ved en bindingstidsklausul som ved en konkurranseklausul. Arbeidstaker vil ved en bindingstidsklausul være sikret både*

⁴⁰ Arbeidsdepartementets Høringsbrev av 18.juni 2010 s. 30

arbeid og inntekt all den tid klausulen består. Dersom det er utdanning som begrunner bindingstidsklausulen, vil dessuten arbeidstaker selv kunne ha en stor fordel av kompetansehevingen både hos sin nåværende arbeidsgiver og senere i karrieren. Departementet legger til grunn at adgangen til å inngå avtale om bindingstidsklausul må gjøres innenfor de rammer avtaleloven § 36 fastsetter.”⁴¹ Behovet for klarere regulering styres derfor av hensynet til vern av arbeidstakeren. Dersom en avtaleklausul har større påvirkning på arbeidstakerens muligheter og rettigheter i arbeidslivet øker etter departementets syn behovet for regulering gjennom spesiallovgivningen fremfor avtaleloven og avtl.§36.

Jakhelln angir tre typiske områder hvor bindingsklausuler får betydning på arbeidsretten. Det kan være⁴²:

1. Utdannelse som helt eller delvis dekkes av arbeidsgiver
2. Overtakelse av virksomhet der de ansatte forplikter seg til å jobbe i virksomheten en tid etter overtakelsen.
3. Generasjonsskifte i virksomhet hvor det avtales at den som skal overta virksomheten arbeider i virksomheten i et angitt tidsrom.

I Rt.2006 s.420 ble en arbeidstaker etter Høyesteretts flertalls avgjørelse erstatningsansvarlig for brudd på bindingstiden som var opptegnet i en aksjekjøpsavtale. Arbeidstakeren hadde bundet seg til å jobbe i virksomheten mot å overta billige aksjer men sluttet i virksomheten før bindingstiden var gått ut.

Problemstillingen for høyesterett i Rt.2006 s.420 var om det forelå ansvarsgrunnlag for erstatning etter brudd på bindingstiden. Det var ikke omtvistet at det forelå erstatningsplikt dersom arbeidstakeren var bundet av avtalen som innebar bindingstid, men arbeidstakeren hevdet imidlertid at han ikke var bundet av avtalen og påberopte avtalelovens § 36 som hjemmel for dette.

For å kunne vurdere en avtales innholdsmessige rimelighet og gyldighet må det først og fremst foreligge en gyldig inngått avtale etter avtalerettslige prinsipper. Arbeidstakeren hevdet det ikke forelå noen avtale i det man manglet en skriftlig manifestasjon av arbeidsforholdet. Førstvoterende uttalte her; *“Jeg viser til lagmannsrettens bemerkninger om at det forhold at*

⁴¹ Arbeidsdepartementets Høringsbrev av 18.juni 2010 s. 15

⁴² Jakhelln (2006) s. 531

ansettelsesavtalen ikke er skriftlig, bare har betydning for tolkningen av den, og at bestemmelsene [aml. §§55c og 55d] derfor ikke er relevante i vår sak siden tvisten gjelder forståelsen av punkt 6 i avtalen, som fyller de aktuelle krav til skriftlighet.”⁴³ Høyesterett viser her at det er krav om en arbeidsavtale for å kunne inngå avtale om bindingstid. Det at arbeidsavtalen ikke er skriftlig har imidlertid ingen betydning for at en senere avtale om bindingstid skal være gyldig, så lenge denne avtalen om bindingstid overholder kravet om skriftlighet.

Det er videre nødvendig at avtalen, ferdig tolket og utfylt gir arbeidsgiver en berettiget forventning om oppfyllelse av bindingstiden. Som nevnt innledningsvis under punkt 2.2 er det kun etter en slik prøving at avtalens reelle innhold kan fastslås. Førstvoterende er ganske kort når det gjelder dette og ”... finner det rimelig klart at avtalen - med forbehold for preseptoriske bestemmelser, som jeg kommer tilbake til - pålegger A plikt til å forbli ansatt i selskapene ut bindingstiden.”⁴⁴ Etter Høyesteretts mening var det altså liten tvil om at avtalen gav en slik forpliktelse til arbeidstakeren. Førstvoterende uttrykker også at det i denne saken ville være vanskelig å ”se hvordan en bindingstid kan uttrykkes klarere”.⁴⁵ En kan i visse tilfeller stille spørsmålsteget om det i arbeidsforholdet er avtalt bindingstid, eller om man har valgt å utvide oppsigelsestiden fra starten av. Det er anledning til å avtale lengre oppsigelsestid enn hva loven legger opp til så lenge det er gjensidighet i dette for begge parter. Det er ingen hindringer i arbeidsmiljøloven som tilsier at partene ikke kan avtale oppsigelsestid opp mot ett til to år. Avtaler om bindingstid er imidlertid midlertidige og tilfører arbeidstaker noe utover den opprinnelige arbeidsavtalen. Et interessant poeng er dersom partene ikke klart definerer arbeidsgivers oppsigelsestid i arbeidsforhold med bindingstid. Dette kan være aktuelt i de tilfeller der arbeidstaker for eksempel gis midler til videreutdanning mot en utvidet oppsigelsestid, uten at man har valgt å presisere at dette også gjelder for arbeidsgiver. I Rt.2006 s.420 viste Høyesterett til lov om arbeidervern og arbeidsmiljø av 1977 og uttalte at “Ifølge § 58 nr. 7 kan ikke partene ved avtale « bestemme at oppsigelsesfristen ved oppsigelse fra arbeidstakerens side skal være lenger enn ved oppsigelse fra arbeidsgiverens side ». Dette må anses som utslag av et mer generelt prinsipp, som innebærer at en bindingstid for den ansatte må korrespondere med en tilsvarende plikt

⁴³ Rt.2006 s.420 (pkt.31)

⁴⁴ ibid. (pkt.34)

⁴⁵ ibid. (pkt.34)

*for arbeidsgiveren til å beholde arbeidstageren i perioden”.*⁴⁶ Arbeidsgiver hadde i denne saken ikke uttrykkelig påtatt seg en slik plikt. Høyesterett uttalte imidlertid at avtaler om bindingstid normalt også gir en slik plikt til arbeidsgiver. På den måten kan man presumere at arbeidsgiver har godtatt bindingstiden for sin del bare ved å inngå en avtale om bindingstid.

Høyesterett kommer deretter inn på vurderingen av gyldigheten av bindingsklausuler og trekker frem en rekke momenter for rimelighetsvurderingen. Det viktigste momentet Høyesterett trekker opp er bindingens varighet. Denne må sees opp i mot hvilket behov det er for bindingen samt hvilke positive og negative konsekvenser bindingen har for den ansatte. Videre må man vurdere hvor forutsigbare konsekvensene av bindingstiden var for den ansatte og at det er en rimelig balanse mellom oppofrelser og fordeler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Viktig er det også å se om bindingen er undergitt en form for fleksibilitet.⁴⁷

Selv om bindingstiden er sentral i vurderingen om avtalens rimelighet er denne helt avhengig av de øvrige momentene som blant annet behovet for bindingsavtalen. Dette tar Høyesterett konsekvensen av og behandler derfor de øvrige momentene først.

Dersom arbeidstaker besitter viktig kompetanse kan det være viktig for bedriften å sikre at denne kompetansen forblir i selskapet. Saken i Rt.2006 s.420 er av et forhold som oppstilles av Jakhelln i punkt 2 ovenfor som gjelder overtakelse av selskap. Det er ikke uvanlig at en bedrift, for å øke medarbeideres motivasjon, lar den ansatte få kjøpe seg inn på bedriftens eierside. Dette kan også være et ledd i en overtakelse av bedriften der den opprinnelige eier skal trekke seg ut. For å sikre stabilitet i organisasjonen under en slik transaksjon er det naturlig at arbeidstakerne binder seg til å jobbe i bedriften i en viss periode. Det kan også være et middel for å i det hele tatt gjøre det mulig for arbeidstakere å kjøpe seg inn i bedriften. Gjennom en lav pris på aksjene gir arbeidstakerne som en del av ytelsen en garanti for arbeidsplikt i en periode. Det kan imidlertid ikke forventes at den ansatte binder seg til arbeidet utover oppsigelsestiden dersom det ikke ytes noe mer enn normal lønn. Det må stilles et krav om en ekstraordinær oppofrelse fra arbeidsgiver side. Det bør også gjelde naturalytelser eller andre goder som kommer i stedet for lønn. I Rt.2006 s.420 fremgår det at arbeidsgiver strakk seg svært langt for å imøtekomme arbeidstakerens krav i forbindelse med aksjekjøpet. Aksjekjøpet vurderes av Høyesterett som en god indikasjon på behovet for en

⁴⁶ Rt.2006 s.420 (pkt.45)

⁴⁷ *ibid.* (pkt.46)

bindingsklausul. Dersom arbeidsgiver er villig til å strekke seg langt gjennom oppofrelser ved forhandlingene vil dette legitimere en binding av lengre tid. For arbeidstaker betyr oppofrelsene stort sett at han eller hun ikke har anledning til å utnytte ”bedre muligheter” i arbeidslivet så lenge bindingstiden varer. Høyesterett uttalte at “[u]lempene ved å binde seg var forholdsvis beskjedne. Alt tilsier at han tok sikte på fortsatt virke som eiendomsmegler, og kostnadene ved bindingen begrenset seg derfor til å måtte gi avkall på mer innbringende meglervirksomhet i bindingstiden”.⁴⁸ Dersom man etter en konkret vurdering kommer frem til at arbeidstaker ikke vil ha noen store økonomiske fordeler av å bryte bindingstiden taler dette imot å revidere avtalen. Et viktig poeng som blir tatt opp er imidlertid en oppsigelse på bakgrunn av tyngre velferdsgrunner. Det skulle bety at en avtale om bindingstid kan være urimelig å fastholde dersom for eksempel sykdom gjør det vanskelig å fortsette i stillingen. En slik tankegang er godt forenlig hvor avtl.§36 anses som en siste utvei hvor etterfølgende forhold gjør avtalen urimelig å kreve oppfylt. Avtalen om bindingstid er dermed ikke veldig fleksibel med tanke på muligheten til å komme ut av avtalen. Men en viss fleksibilitet er det med tanke på de ekstraordinære tilfellene.

Som tidligere nevnt var også arbeidsgiver bundet av bindingsklausulen slik at den var uoppsigelig i hele bindingstiden også for arbeidsgiver.⁴⁹ Dette skaper ytterligere balanse i arbeidsforholdet og arbeidstaker har en god sikkerhet for sin stilling og sin økonomiske velferd i hele perioden bindingstiden gjelder.

Når det gjelder bindingstidens varighet stiller ikke Høyesterett opp noen absolutt grense for dette. Førstvoterende uttaler imidlertid at ”nærmere fire års binding [er] lang tid.”⁵⁰ og at dette er helt på grensen av hva som kan aksepteres i et arbeidsforhold. Partenes profesjonalitet vil samtidig ha betydning for vurderingen av om bindingstiden er rimelig. Høyesterett uttaler at profesjonelle parter som må forutsettes å kjenne konsekvensene av en slik avtale må tåle en lengre bindingstid. I Rt.2006 s.420 var arbeidstaker en profesjonell eiendomsmegler som også kom inn på eiersiden av selskapet og må derfor tåle en lengre bindingstid i dette konkrete tilfellet.

⁴⁸ Rt.2006 s.420 (pkt.48)

⁴⁹ ibid. (pkt.49)

⁵⁰ ibid. (pkt.50)

Arbeidsgiver fremsatte i dommen krav om erstatning for tapene som oppsto som følge av at eiendomsmegleren brøt bindingsavtalen. Virkningen av en eventuell revisjon ville vært ugyldighet og at erstatningsansvar for den positive kontraktsinteressen falt bort⁵¹. Dersom erstatningssummen er definert i kontrakten er det for så vidt ingen ting i veien for at Høyesterett reviderer denne dersom den synes urimelig etter en konkret vurdering. Dersom arbeidstaker for eksempel har mottatt midler til videreutdanning er det vanlig at erstatningen er definert til kostnaden på utdannelsen med fradrag for løpt bindingstid. Eiendomsmegleren mente han hadde en klausul i avtalen som skulle begrense erstatningsansvaret han hadde ved en eventuell fratreden før bindingstidens opphør. Dette var Høyesterett ikke enig i, og eiendomsmegleren ble dømt til å betale 1 million kroner i erstatning. Dette viser at erstatningssummene for nøkkelmedarbeidere kan bli svært høye. For å unngå en svært belastende erstatning bør derfor arbeidstaker sørge for å innta en ansvarsbegrensning i bindingsavtalen som positivt begrenser erstatningsansvaret.

4.3 Endring av innhold i arbeidsavtaler – omplassering

Arbeidsgiver kan ha et ønske om å endre arbeidskontrakten med arbeidstaker, enten som følge av et forhold på arbeidstakers eller arbeidsgivers side. Bedriften kan for eksempel ha endrede behov med tanke på arbeids -oppgaver, -tid eller -sted og arbeidsgiver ønsker da at arbeidstakerne tilpasser seg dette. Likeledes kan det tenkes at en person av forskjellige grunner ikke lenger egner seg eller passer til en type arbeidsoppgaver i bedriften.

Arbeidstaker kan også ha opptrådt på en slik måte at han eller hun bør omplasseres som en arbeidsrettslig reaksjon. Et spørsmål som reiser seg da er i hvilken grad arbeidsgiver kan endre arbeidsforholdet, enten ensidig gjennom styringsretten eller gjennom avtale med arbeidstaker. I forhold til avtl.§36 er det her viktig å skille mellom en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og situasjoner der arbeidsgiver utøver sin styringsrett. Gjennom styringsretten kan arbeidsgiver gi nye oppgaver og trekke fra oppgaver innenfor stillingsbetegnelsen. Se for eksempel Rt.1985 s.1141 der en arbeidstaker forgjeves anførte at arbeidsgiver hadde gått utover styringsretten ved å ta fra henne enkelte administrative oppgaver. Styringsrettens saklighetskrav har et nært slektskap til rimelighetssensuren i avtl.36.⁵² Det betyr at momentene i saklighetsvurderingen for styringsretten kan være relevante i rimelighetsvurderingen etter avtl.§36.

⁵¹ Woxholt (2005) s.35

⁵² Holo m.fl, (2010) Høringsuttalelse om konkurranse-, kunde og ikke-rekrutteringsklausuler s.4

Problemstillingen som skal belyses under dette avsnittet er i hvilken grad en inngått avtale om omplassering eller endringsoppsigelse med en arbeidstaker er urimelig etter avtl.§36.

Gjennomgangen prøver å belyse hvor terskelen for urimelighet ligger i forhold til denne typen avtaler mellom partene i arbeidsforholdet.

Det finnes ikke mange dommer vedrørende gyldigheten av omplasseringsavtaler, men en viktig dom finner vi i Rt.2004 s.1588. Avgjørelsen gjaldt en sak om omplassering av en arbeidstaker ansatt i kommunen på grunn av ureglementert og ulovlig adferd hos den ansatte. Arbeidstakeren jobbet som hjelpepleier og hadde ansvar for psykisk utviklingshemmede. Det var ubestridt mellom partene at arbeidstakeren hadde opptrådt ureglementert og i strid med sosialtjenesteloven, og at arbeidsgiver således var berettiget til å reagere arbeidsrettslig på dette. Den reelle striden gjaldt hvilken arbeidsrettslig reaksjon hendelsen kunne gi grunnlag for⁵³ – og da om omplassering var en rimelig reaksjon i så måte.

Som nevnt innledningsvis er en avtale om omplassering foranlediget av et forhold enten på arbeidstakers eller arbeidsgivers side som gjør at arbeidstaker får nye oppgaver eller fysisk flyttes. Det er ingen bestemmelser i arbeidsmiljøloven som tilsier at slike avtaler ikke fritt kan inngås så lenge man holder seg innenfor avtalerettslige prinsipper.⁵⁴ Arbeidsgiver er ofte den sterke part i slike saker og vil lettere kunne presse gjennom en omplassering. Særlig er dette tilfelle dersom arbeidsgiver truer med oppsigelse eller avskjed som alternativ til omplasseringen. Det kan derfor lett tenkes at denne typen avtaler kan bli til på en uheldig måte (tilblivelsesmangler), eller få et urimelig innhold (innholdsmangler) sett fra arbeidstakers side.

For å kunne revidere en omplasseringsavtale må først de faktiske forholdene rundt avtalen klarlegges og avtalen tolkes. Terskelen for revisjon i den konkrete saken må fastsettes før de relevante momentene for rimelighetsvurderingen trekkes frem og anvendes på forholdet.

Når det gjelder avtalen og tilblivelsen av den som sådan vurderer Høyesterett omstendighetene som førte til behovet for en omplasseringsavtale. Førstvoterende vurderer ikke muligheten for kommunen til å benytte sin styringsrett og ensidig pålegge omplassering som arbeidsrettslig reaksjon. Dette gjør førstvoterende fordi alternativet, forhandling om en

⁵³ Jfr. Rt.2004 s. 1588 (pkt.29)

⁵⁴ Dege, (2009) s. 642

omplasseringsavtale, synes rimelig som reaksjon ovenfor arbeidstakeren. Arbeidstakeren hadde opptrådt på en lovstridig måte med konsekvens for brukeren han hadde ansvar for. Selve avtalen har for høyesterett et klart innhold slik at førstvoterende ikke benytter nevneverdig tid på å klarlegge avtalens faktiske innhold.

Før Rt.2004.1588 foreligger det ikke mange avgjørelser om gyldigheten av en omplasseringsavtale.⁵⁵ Førstvoterende trekker derfor en parallell til tilfellene om egenoppsigelse som på mange måter ligner tilfellene der partene inngår avtale om omplassering. Høyesterett påpeker at terskelen for anvendelse av avtl.§36 må legges høyere i tilfellene av omplassering enn i egenoppsigelsestilfellene. Dette kommer av at omplassering må regnes som en mildere form for reaksjon enn oppsigelse eller avskjed. Høyesterett uttaler at en omplasseringsavtale er *“en hensiktsmessig måte å løse konflikter på, og spare[r] både arbeidstakeren og arbeidsgiveren for følelsesmessige påkjenninger og økonomisk risiko.”*⁵⁶ Høyesterett bør også være varsom med å revidere denne typen avtaler når man gjennom en avtale kommer frem til arbeidsrettslige reaksjoner hvor alternativet kunne blitt oppsigelse eller avskjed. Dersom arbeidsgiver velger mellom oppsigelse eller omplassering av arbeidstaker vil arbeidsgiver velge det alternativet som gagnar organisasjonen eller bedriften best, men også det alternativet som har størst sannsynlighet for å stå seg i en rettslig tvist. Dersom terskelen for å underkjenne omplasseringsavtaler ligger høyt vil dette kunne føre til at flere velger omplassering som et alternativ til oppsigelse. Dersom Høyesterett imidlertid motsatt legger terskelen for lavt for revisjon av omplasseringsavtaler vil arbeidsgiver lettere velge oppsigelse som alternativ. En avtale vil uansett ikke være urimelig etter avtl.§36 dersom arbeidsgiver kunne ha oppnådd samme resultat gjennom oppsigelse eller avskjed.⁵⁷ Revisjon av omplasseringsavtaler bør kun benyttes som en siste ”utvei” i de tilfellene arbeidsgiver har utnyttet sin sterkere posisjon og påtvunget arbeidstaker arbeidsoppgaver eller arbeidsvilkår som er urimelige ut i fra den konkrete situasjonen. Dette er også rimelig sett hen til egenoppsigelsestilfellene hvor revisjon er hensiktsmessig dersom arbeidstakeren er presset til å skrive sin egen oppsigelse.

Hensynet til forutberegnelighet tilsier at avtaler bør benyttes også ved tilfeller av omplassering av arbeidstakere. Avtalen skaper en trygghet for partene om at den omforente

⁵⁵ Rt.2004 s.1588 (pkt.31)

⁵⁶ *ibid.* (pkt.32)

⁵⁷ Fougner (2003) s.591

løsningen blir ivaretatt, kan håndheves og dermed også blir oppfylt. Revisjon av en omplasseringsavtale vil skape ubalanse i den sikkerheten partene nettopp har i avtalen.

Dersom en stilling har et høyt aktsomhetskrav vil brudd på dette aktsomhetskravet legitimere en strengere arbeidsrettslig reaksjon fra arbeidsgivers side. Arbeidstakere som har myndighet til å påvirke andre personers frihet for eksempel gjennom tvang har et strengt aktsomhetskrav. Dette tilsier en tilsvarende streng arbeidsrettslig reaksjon ved ulovlige eller usømmelige handlinger i tjenesten. Desto høyere aktsomhetskrav en stilling har, jo mer inngripende reaksjon bør kunne iverksettes ovenfor arbeidstakeren ved brudd på dette aktsomhetskravet. Dette kan si noe om hvor høyt listen bør legges for revisjon etter avtl.§36. Dersom aktsomhetskravet er lavere, ved at arbeidstakeren for eksempel har mindre ansvar, vil en avtale om omplassering kunne bli en for inngripende og urimelig reaksjon overfor arbeidstakeren slik at avtalen lettere vil kunne revideres eller kjennes ugyldig.

Høyesterett trekker frem relevante momenter under rimelighetsvurderingen og viser til Fougner, Holo, Friberg: Arbeidsmiljøloven. 8 utgave s.590-591 der det kommer frem at det skal gjøres en bred vurdering der: ”... *arbeidstakernes stilling spille[r] inn, virksomhetens art, den tid arbeidstakeren fikk til å område seg, spørsmålet om rådgiver har vært benyttet, og endelig må det legges vekt på hvor lang tid det har gått fra egenoppsigelsen til den senere trekkes tilbake.*” Høyesterett trekker også frem forholdene ved tilblivelsen av avtalen samt innholdet i omplasseringsavtalen som momenter i rimelighetsvurderingen.

Høyesterett innleder med å vurdere arbeidstakers stilling. I et arbeidsforhold vil ofte arbeidstakeren være arbeidsgiver underlegen. Arbeidsgiver vil som regel ha bedre ressurser til å få gjennomslag for sine interesser i avtaleforholdet, og vil ofte være den part som har utarbeidet avtalen partene inngår⁵⁸. Denne saken representerer et typisk arbeidsforhold med en skjev styrkefordeling mellom partene, noe som taler for å kunne anvende avtl.§36 på forholdet. Videre uttaler førstvoterende at ” [det] i en arbeidsrettslig vurdering taler ... til As fordel at han hadde arbeidet som en hjelpepleier i kommunen i syv år, og vært primærkontakt for B i fem år, uten at det var rapportert om andre regelbrudd”.⁵⁹ Med dette viser Høyesterett at det ikke har vært noen tidligere tilfeller å bebreide den ansatte i denne saken. Han hadde

⁵⁸ Jfr. Ot.prp. nr.5 (1982-1983) punkt 5.3

⁵⁹ Rt.2004 s.1588 (pkt.30)

stått i stillingen og hatt ansvaret for personen han hadde utøvet unødvendig makt mot i lengre tid. Dersom arbeidsforholdet hadde vært kortere ville det vært mindre urimelig å kreve en omplassering da dette vil kreve mindre grad av omstilling fra den ansatte. Dette forholdet taler også for å lempe avtalen eller kjenne den ugyldig.

Høyesterett vurderer videre kommunens fremgangsmåte ved inngåelsen av omplasseringsavtalen at den ansatte får tilstrekkelig med tid til å områ seg. Kommunens reaksjon ble innledet ved at en representant for kommunen innkalte den ansatte hjelpepleieren 1. august til et møte 28. august. Det gikk dermed nesten en måned fra innkallelsen til alternative reaksjoner ble diskutert med arbeidstakeren. Tillitsvalgt møtte også sammen med arbeidstaker slik at hans interesser ble ivaretatt på en god måte. Høyesterett mener hjelpepleieren fikk ”rimelig med tid til å fremstille sitt syn på tvangsepisoden og til å områ seg”.⁶⁰ Én måned vil i de fleste tilfeller være tilstrekkelig med tid for en ansatt til å vurdere en arbeidsrettslig reaksjon av denne karakter. Dersom kommunen hadde presset frem en løsning allerede på det første møtet er det tilsvarende temmelig klart at avtalen kunne blitt kjent ugyldig på bakgrunn av utilbørlig press.

En omplasseringsavtales innhold vil variere etter behov og det konkrete arbeidsforholdet. Det mest sentrale i en rimelighetsvurdering vil være om arbeidstakers arbeidsoppgaver endres vesentlig og eller om lønnsnivået opprettholdes. Dersom den opprinnelige stillingen innebærer et lederansvar eller en grad vil det også kunne ha betydning om dette ansvaret faller bort eller personen blir degradert. I forbindelse med dette uttaler Høyesterett at “*stillingen på Z var en hjelpepleierstilling [den nye stillingen], og den hadde samme lønns plassering som den i Y. Lønnen ble faktisk høyere i Y fordi det var flere nattevakter der, men det kan ikke innebære at omplasseringen kan sees som noen degradering*”.⁶¹ I denne konkrete saken vurderte Høyesterett avtalen slik at dens innhold ikke kunne medføre noe krav om revisjon. Stillingen var fortsatt den samme og med samme lønnsnivå.

Høyesterett går ikke direkte inn på spørsmålet om den typen virksomhet kommunen bedrev hadde betydning for rimelighetsvurderingen. Det må imidlertid være ganske klart at når det er snakk om arbeid med psykisk utviklingshemmede vil dette innebære et spesielt aktsomhetskrav til arbeidstakerne. Dersom arbeidstakeren har opptrådt på en usømmelig eller

⁶⁰ Rt.2004 s.1588 (pkt.36)

⁶¹ *ibid.* (pkt.37)

voldelig måte ovenfor brukerne av virksomheten vil det kunne være problematisk om arbeidstakeren fortsetter i stillingen, omplassering vil da være rimelig sett fra brukernes ståsted.

Et moment som også kan gi veiledning for rimelighetsvurderingen er hvilke virkninger avtalen får etter revisjon. Det var klart for Høyesterett at kommunen måtte reagere på arbeidstakerens oppførsel. En avtale om omplassering gir arbeidstakeren trygghet om at han kan fortsette i en stilling og på den måten heve lønn. I dette tilfellet medførte omplasseringen at arbeidstakeren fikk fortsette med tilsvarende arbeidsoppgaver i kommunen. Avtalens innhold er således med på å understreke dens berettigelse som en arbeidsrettslig reaksjon ovenfor den ansatte.

Dommen i Rt.2004 s.1588 ble avsagt uten dissens. Det er imidlertid viktig å merke seg at resultatet ble det motsatte i lagmannsretten der man kom frem til at avtalen måtte kjennes ugyldig etter avtl.§36. Resultatet etter Rt.2004 s.1588 virker godt, som dermed sørget for å legge listen høyt for når avtl.§36 får anvendelse i denne typen saker. Reelle hensyn tilsier at partene har risikoen for sine egne forutsetninger ved inngåelsen av denne typen avtaler. Det er allikevel viktig at avtl.§36 kan fungere som en sikkerhetsventil der avtalen totalt sett blir for urimelig, – særlig med tanke på tilfellene der man kan sette spørsmålstegn ved tilblivelsen av avtalen, og da når arbeidsgiver har utøvd en form for press mot arbeidstaker.

4.4 Oppsigelse etter at arbeidstakeren har tiltrådt stillingen.

I dette punktet skal muligheten for anvendelse og rekkevidden av bestemmelsen i avtl.§36 vurderes når arbeidstaker er tiltrådt stillingen og arbeidsforholdet opphører. Som konkludert under punkt 4.1 er det liten tvil om at arbeidsmiljølovens regler får eksklusiv anvendelse ved oppsigelse når ansettelsen er kommet i orden og arbeidstakeren er tiltrådt stillingen. Hvorvidt en oppsigelse er ”rimelig” eller saklig etter arbeidsmiljølovens ordlyd skal vurderes etter aml.§15-7.

En usaklig oppsigelse fra arbeidsgivers side, eller et brudd på arbeidsavtalen som leder til oppsigelse av arbeidstaker vil imidlertid ofte føre til at en av partene kommer i erstatningsansvar ovenfor den andre parten. For å forsøke å unndra seg erstatningsplikt er det ved flere anledninger blitt påberopt ugyldighet av den opprinnelige avtalen eller det opprinnelige avtalevilkåret i arbeidsavtalen. Det er altså ikke oppsigelsen som angripes men

den opprinnelige arbeidsavtalens innhold. Ved å få kjent arbeidsavtalen ugyldig på bakgrunn av dette kan arbeidsgiver eller arbeidstaker på denne måten slippe unna betydelige erstatningssummer ved en oppsigelse.

Arbeidstaker har i utgangspunktet en fri og ubetinget rett til å si opp sin stilling, og kan derfor ikke komme i erstatningsansvar fordi han benytter seg av denne retten. I tilfellet der arbeidstaker imidlertid ikke holder oppsigelsestiden vil et erstatningsansvar aktualisere seg. Dette er en situasjon som ligner på tilfellet der arbeidstaker er bundet av en bindingstid som går utover den lovbestemte oppsigelsestiden. Et annet tilfelle der arbeidstaker vil kunne ønske å kjenne avtalen eller deler av den ugyldig, dersom den brytes, er når arbeidstakerer ikke har oppfylt visse vilkår som for eksempel bostedsplikt. Et slikt brudd vil i utgangspunktet kunne resultere i en gyldig oppsigelse av arbeidstakeren. En måte arbeidstakeren kan unngå oppsigelse og eller eventuelt et erstatningsansvar er ved å angripe klausulen han formodentlig skal ha brutt i arbeidsavtalen gjennom avtl.§36. Vilkår om bostedsplikt som urimelig avtalevilkår vil bli behandlet i dette punktet.

Aml.§15-7 kommer inn når man skal vurdere om vilkårene for oppsigelse foreligger. Man forutsetter da at det foreligger en gyldig inngått arbeidsavtale. Dersom en av partene sier opp avtalen eller forlater arbeidet uten at det foreligger hjemmel til det vil i utgangspunktet kontraktsbrudd foreligge. I Rt.2000 s.1800 hevdet en arbeidstaker at et vilkår om bostedsplikt i arbeidsavtalen var urimelig og derfor ikke kunne føre til oppsigelse dersom vilkåret ikke ble oppfylt. Oppsigelsen var saklig begrunnet. Høyesterett kom til at vilkår om bostedsplikt ikke var urimelig etter avtl.§36 og satte derfor ikke avtalen til side. Arbeidsgiver unngikk på denne måten erstatningsansvar. Et lignende tilfelle finner vi også i den tidligere gjennomgåtte dommen i Rt.2006 s.420 der en eiendomsmegler sa opp sin egen stilling. Eiendomsmegleren var imidlertid bundet av en bindingsklausul som krevde at han stod i stillingen en viss periode. Spørsmålet for Høyesterett var om bindingsklausulen kunne settes til side slik at eiendomsmegleren ikke kom i erstatningsansvar ovenfor arbeidsgiver. Disse to sakene viser at avtl.§36 vil være aktuelt å benytte for begge parter, både arbeidsgiver og arbeidstaker i en arbeidsrettstvist.

Det er viktig å presisere at prøving av for eksempel gyldigheten av et bostedsvilkår kun er et av flere tenkelige ”urimelige” vilkår i en arbeidsavtale. Temaet i Rt.2000 s.1800 er kun ment som en illustrasjon for å vise hvordan høyesterett benytter avtl.§36 til å gjennomføre denne

typen rimelighetsvurderinger. Andre eksempler på "urimelige" vilkår i en arbeidsavtale kan være vilkår om forbud mot røyking, bestemmelser som gir oppsigelsesgrunnlag dersom for eksempel den ansatte blir gravid. Dersom arbeidsgiver gjennomfører arbeidsrettslige sanksjoner ved brudd på en avtale på bakgrunn av urimelige avtalevilkår, vil arbeidstaker ha behov for beskyttelse. Rimelighetsvurderingen vil være konkret i det enkelte tilfellet og derfor avvike fra gang til gang. I denne avhandlingen forsøkes det allikevel å finne noen felles trekk som vil kunne være aktuelle også i andre sammenhenger.

I rimelighetsvurderingen av avtalevilkårs eventuelle urimelighet er det avtalens innhold som i første rekke vurderes. Førstvoterende trekker dette frem og uttaler om bostedsvilkår generelt at *"Det er ingen tvil om at bostedsvilkår kan legge begrensninger på livsutfoldelsen både for arbeidstakerne selv og for deres familier, og heller ikke om at slike vilkår er relativt uvanlige"*.⁶² Dette må tolkes som et argument i mot å tillate bostedsvilkår i en arbeidsavtale. Generelt kan det sies at vilkår som begrenser en arbeidstakers eller dennes families livsutfoldelse lettere bør kunne rammes av avtl.§36 enn andre vilkår. Et grensetilfelle som tidligere nevnt kan være røyking og forbud mot det i arbeidstiden. Dersom et vilkår er "uvanlig" vil det også tale i mot å la vilkåret stå seg. Isolert sett er det imidlertid vanskelig å vurdere hva dette kan være fordi et uvanlig vilkår ofte kan ha legitimitet i det konkrete tilfellet når man ser alle forhold under ett. Arbeidstakeren hevdet også at avtalen var i ubalanse som et resultat av bostedsvilkåret. Høyesterett er uenig og begrunner dette med at arbeidstakeren ikke kunne ansees forpliktet til å bytte bosted ved et nytt arbeidssted. En eventuell ubalanse i avtalen ville imidlertid kunne være et moment for revisjon. I offentlige stillinger vil av og til den ansatte være bundet med bostedsplikt ved lov. Også en rekke andre vilkår er regulert gjennom lov og vil derfor ha sin legitimitet i en arbeidsavtale. Høyesterett trekker opp en parallell i dette tilfellet mellom bostedsvilkår i det private og lovregulerte regler om bostedsplikt for offentlig ansatte. Som tidligere nevnt vil nettopp denne typen lovregler hvor lovgiver har lagt normen for det rimelige i utgangspunktet utelukke bruken av avtl.§36.

Hvilken betydning arbeidsgiver selv tillegger vilkåret i arbeidsavtalen vil kunne ha innvirkning på om vilkåret er rimelig eller ikke. Førstvoterende uttaler at: *" Den begrunnelsen som banken har gitt for bostedsvilkåret for A, refererer seg til behovet for lokalkunnskap om næringslivet i Y og for kontakter i nærmiljøet. Banken har fremhevet at vilkåret var særlig*

⁶² Rt.2000 s.1800 (s.1806)

viktig i relasjon til A, som hadde en bymessig og utdanningsmessig bakgrunn som gjorde at han ikke uten videre fikk kontakt med Y-avdelingens kunder i primærnæringene. Etter mitt syn skal det atskillig til for at retten kan sette til side som urimelig en vurdering av denne art som en privat arbeidsgiver har foretatt, når vilkåret er klart presisert før arbeidsavtalen blir inngått.”⁶³ Dersom det er av avgjørende betydning for arbeidsgiver å ha nettopp et bostedsvilkår for at den ansatte skal lykkes i jobben er dette en vurdering Høyesterett ikke vil overprøve. Høyesterett vil være svært forsiktig med og i det hele tatt revidere eller kjenne ugyldig forretningsmessige beslutninger og vurderinger gjort i arbeidslivet. Selv om arbeidsgivers vurderinger ofte vil ha betydning for arbeidstaker er det viktig for utviklingen av forretningslivet at arbeidsgivere har et stort handlingsrom for forretningsmessige vurderinger. Tormod Dege beskriver dette som en ”avveining av begge parter situasjon hvor hovedvekten må legges på hva som i overveiende grad er mest tjenelig for arbeidsgiver uten at virksomheten nødvendigvis skal ha ”full pott”.⁶⁴

Høyesterett trekker videre frem avtl.§36 annet ledd og partenes stilling som et moment til vurdering. I denne konkrete saken var den ansatte en engasjementssjef med god utdanning og lang erfaring fra arbeidslivet. Det betyr at han kan regnes som en profesjonell part i større grad enn mange andre arbeidstakere. Førstvoterende er temmelig kort og viser til at arbeidstakeren da han aksepterte bankens tilbud utvilsomt ”var klar over hva han gikk med på”.⁶⁵ I andre tilfeller kan det tenkes at arbeidstakere ikke reelt sett forstår innholdet av eventuelle bestemmelser i arbeidsavtalen. Dersom arbeidsvilkårene da har stor betydning for arbeidstakerens livsutfoldelse bør arbeidstakers stilling i så måte ha en viss tyngde i rimelighetsvurderingen. Motsatt kan det også tenkes at spesielle forhold hos arbeidsgiver, for eksempel i mindre selskaper der gjerne arbeidsgiver er en fysisk person, også har begrensede ressurser til å vurdere kontraktsbestemmelsenes faktiske innhold.

Når det gjelder eventuelle forhold ved avtaleinngåelsen som begrunnelse for revisjon skriver Jan Tormod Dege i sin bok ”Den individuelle Arbeidsrett” s.127 at: ”Hvis det frivillig inngås avtale med krav om bosted og arbeidstaker ikke er i en tvangssituasjon, må krav om bosted respekteres.” Dette er i og for seg rimelig. En arbeidstaker som selv vurderer arbeidsavtalen og finner denne rimelig i utgangspunktet burde ikke senere for å unngå oppsigelse kunne

⁶³ Rt.2000 s.1800 (s.1806)

⁶⁴ Dege, (2009) s.127

⁶⁵ Rt.2000 s.1800 (s.1806)

trekke tilbake dette ved å hevde at avtalen er urimelig. Det kan imidlertid tenkes at ansettelsesprosessen er gått igjennom lengre forhandlinger og at arbeidsgiver gjennom sin posisjon tvinger ”urimelige” vilkår igjennom. I nedgangstider da det kan være vanskelig å få jobb for mange vil arbeidstakere kanskje også være mer tilbøyelige til å inngå avtaler som man i utgangspunktet ville funnet urimelige. Det at engasjementssjefen først forsøkte å fjerne bostedsvilkåret for senere å akseptere det når han skrev under avtalen indikerer at han tok et bevisst valg til vilkåret.

Sist men ikke minst trakk arbeidstakeren frem at ”*bostedsvilkåret uansett måtte settes til side på grunn av utviklingen i perioden fra arbeidsavtalen ble inngått til oppsigelsen kom.*”⁶⁶ Høyesterett vurderer her i hvilken grad senere inntrådte forhold kan gjøre avtalen urimelig å oppfylle for arbeidstakeren. Bestemmelsen i avtl.§36 innebærer ingen realitetsendring i forhold til de ulovfestede reglene om bristende forutsetninger⁶⁷. En irregulær utvikling er kun relevant dersom den er uventet og vesentlig.⁶⁸ Momentene som her ble trukket frem var at det var vanskelig å finne bolig på stedet arbeidstakeren skulle flytte til, samtidig som ektefellen hadde fått avslag på jobb. Høyesterett var klar på at dette ikke kunne føre frem og bemerket at det ikke var uventede vanskeligheter ved anskaffelsen av bolig av en slik ”styrke” at dette kunne gis betydning. Høyesterett er imidlertid med dette åpen for å vurdere mulighetene til å skaffe bolig som et relevant moment i rimelighetsvurderingen. Når det gjelder muligheten for ektefelle å få seg jobb på det nye stedet kommenterte høyesterett at ”*hun ikke møtte uventede og vesentlige vanskeligheter på arbeidsmarkedet i denne perioden*”⁶⁹ og at hun tross alt hadde fått avslag på jobben før engasjementssjefen aksepterte arbeidsavtalen. Dette kunne heller ikke føre til revisjon av avtalen.

I hvilken grad et arbeidsvilkår er urimelig etter sitt innhold er svært individuelt og må derfor vurderes konkret. Når det imidlertid gjelder den øvrige delen av rimelighetsvurderingen hvor Høyesterett viser til partenes stilling samt etterfølgende forhold vil dette være relativt likt i mange arbeidsforhold. I den gjennomgåtte dommen ble ikke avtalen revidert på bakgrunn av hverken urimelig innhold eller den etterfølgende utviklingen. Dommen viser at revisjon av avtaler på bakgrunn av sitt innhold henger relativt høyt. Partene bærer i utgangspunktet risikoen for sine egne forutsetninger og at disse kommer tydelig frem under avtaleinngåelsen.

⁶⁶ Rt.2000 s.1800 (s.1807)

⁶⁷ Woxholt (2005) s.401

⁶⁸ l.c.

⁶⁹ Rt.2000 s.1800 (s.1807)

Dersom arbeidstaker er presset eller ikke har hatt mulighet til å vurdere konsekvensen av avtalens innhold kan imidlertid avtl.§36 fungere som en redningsplanke.

4.5 Særlig om arbeidstakers egen oppsigelse

Arbeidsgiver må ha en saklig grunn for å kunne si opp en arbeidstaker i sin organisasjon. Dette følger som tidligere gjennomgått av saklighetskravet i aml.§15-7. Loven oppstiller imidlertid ikke noe krav til arbeidstaker når han eller hun selv velger å si opp sin stilling.⁷⁰ Dette medfører en fri og ubetinget rett til oppsigelse av arbeidsforholdet, med unntak for tilfellene med bindingstid. I enkelte sammenhenger kan det tenkes at oppsigelsen er kommet i stand etter press fra arbeidsgiver. Dersom dette er tilfelle vil arbeidstakers oppsigelse kunne kjennes ugyldig etter avtl.§36. Dersom det er utvist trusler eller annen tvang vil andre grunnlag som avtl.§28 og 29 kunne anvendes. Avtl.§36 er mer generell og favner flere tilfeller. Det er viktig å bemerke at det er en snever adgang til en slik anvendelse av avtl.§36 og at bestemmelsen kun er forbeholdt de ekstraordinære tilfellene.

Det er altså tilbakekallelse av en oppsigelse fra arbeidstaker der arbeidstakeren er blitt presset til å inngå en avtale om opphør eller omplassering (endringsoppsigelse) av arbeidsforholdet som kan være gjenstand for revisjon. Det finnes ikke mange høyesterettsdommer innen dette temaet, men én dom er den såkalte hjelpepleierdommen i Rt.2004 s.1588 som ble gjennomgått i forbindelse med vurderingen gyldigheten om bruk av omplasseringsavtaler. Høyesterett gjennomførte en helhetsvurdering der de relevante momentene ble tatt i betraktning uten at omplasseringsavtalen ble satt til side. Saken viser imidlertid at Høyesterett åpner for en vurdering om arbeidstakers egen oppsigelse, eventuelt endringsoppsigelse kommet i stand i samarbeid med arbeidsgiver kan kjennes ugyldig etter avtl.§36.

Jan Tormod Dege oppstiller i sin avhandling om arbeidsretten 5 vilkår som bør vurderes i tilfelle den ansatte er blitt utsatt for press og sier opp sin stilling.⁷¹ Disse vilkårene er det naturlig å anse som vurderingstema også etter avtl.§36:

”...

1. *Var det saklig grunnlag for oppsigelse eller avskjed?*
2. *Fikk arbeidstaker god tid til å tenke seg om?*
3. *Hadde arbeidstaker mulighet til å rådføre seg med tillitsvalgt*

⁷⁰ Storeng (2006) s.306.

⁷¹ Dege, (2009) s.532

4. *Kom møtet uten forvarsel?*
5. *Ble arbeidstaker utsatt for press, for eksempel med trussel om presse, politianmeldelse?*

...”

Dersom arbeidsgiver handler som om arbeidstaker har sagt opp stillingen og søker etter nytt personell eller informerer internt og eksternt og arbeidstaker ikke reagerer på dette, taler det imot å kjenne oppsigelsen ugyldig. Dersom flere av disse punktene kan bekreftes taler det for at avtalen om oppsigelse eller omplasseringen, eventuelt avskjed er ugyldig og kan føre til erstatningsansvar for arbeidsgiver.

4.6 Etterlønnsavtaler og gyldne fallskjermer.

En gylden fallskjerm kan avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og sikrer arbeidstakeren en økonomisk kompensasjon ved en eventuell fratreden. Avtalen sikrer videre både arbeidsgiver og arbeidstaker at det ikke blir en opprivende rettssak eller negativ publisitet rundt arbeidsforholdet.⁷² Gjennom fallskjermavtalen blir avviklingen av arbeidsforholdet regulert og på den måten vil partene kunne forutse hvilke rettigheter og plikter partene har. Dersom en etterlønnsavtale inngås med en ansatt i en bedrift vil imidlertid stillingsvernet for den ansatte som utgangspunkt være ivaretatt. Dette innebærer at den ansatte selv kan velge å reise arbeidsrettssak og kreve å stå i stillingen, eller om han eller hun vil forholde seg til fallskjermavtalen.

I dette avsnittet skal rimeligheten av denne typen avtaler vurderes. Etterlønnsavtaler innebærer store konsekvenser både for arbeidsgiver og arbeidstaker i den avsluttende fasen av arbeidsforholdet. Arbeidsgiver vil gjerne søke å fri seg fra en slik avtale dersom det oppstår et tap i bedriften man mener kan føres tilbake til arbeidstaker. Et middel for å søke dette er å angripe etterlønnsavtalen gjennom avtl.§36.

Terese Smith Ulseth angir i sin artikkel i tidsskrift for arbeidsrett (2006) s.186 tre karakteristikk som beskriver en gylden fallskjerm. For det første er *”den en individuell avtale som springer ut av et arbeidsforhold, For det andre kommer vederlaget til utbetaling ved eller etter opphør av ansettelsesforholdet [...] For det tredje er det ikke noe krav om motytelse i form av arbeidsplikt etter fratreden. Etterlønn er kompensasjon for at arbeidsforholdet avsluttes”*.

⁷² Jakhelln (2006) s.466

En etterlønsavtale er en avtale inngått før en eventuell fratreden finner sted. Det er imidlertid ikke noe i veien for å inngå avtalen etter tiltredelse slik at avtalen kommer som et supplement til den opprinnelige arbeidsavtalen. Dersom avtalen er inngått med daglig leder vil han eller hun kunne frasi seg stillingsvernet dersom avtale om etterlønn er inngått før oppsigelse finner sted. Daglig leder må da uttrykkelig ha fraskrevet seg rettighetene som følger av loven, det er altså ikke tilstrekkelig kun å inngå en avtale, jfr. aml.§15-16(2). Begrunnelsen for lovregelen er ønsket om å unngå at øverste leder utnytter stillingsvernet til å forhandle seg frem til en bedre avtale ved fratreden.⁷³

Arbeidsgiver bestående av aksjeeiere eller styret vil være den mest aktuelle part til å utfordre en etterlønsavtale, men også ved en konkurs kan selskapets kreditorer være interessert i å fri selskapet fra forpliktelsene etter avtalen.

En sentral dom på området hvor Høyesterett har vurdert rimeligheten av en etterlønsavtale er Rt.2000 s.610. Dommen omhandler et tilfelle der en banksjef hadde inngått en etterlønsavtale som ved fratredelsen sikret ham lønn og en rekke goder i en toårsperiode i tillegg til gunstige pensjonsrettigheter. Banken var under avvikling og ønsket avtalen om etterlønn kjent ugyldig. Høyesterett formulerte problemstillingen til i hvilken grad en *”forretningsbank under avvikling er bundet av en pensjonsavtale, som ble inngått ved administrerende direktørs fratreden fra sin stilling i banken”*.⁷⁴ Det var ubestridt at alminnelige avtalerettslige prinsipper og avtl.§36 var anvendelig som grunnlag i en slik sak. Arbeidsmiljøloven har ingen regulering av denne typen avtaler og gyldigheten av dem.

Problemstillingen som reises er *når* en etterlønsavtale har et urimelig innhold eller det vil stride mot god forretningsskikk å gjøre den gjeldende etter avtl.§36. Bestemmelsen krever at det gjennomføres en konkret helhetsvurdering der alle relevante momenter trekkes frem og vurderes opp mot hverandre. Etterlønsavtaler er individuelt tilpasset den enkelte bedrift og arbeidstaker og omstendighetene som råder i det konkrete tilfellet. Det vil derfor være vanskelig å trekke generelle konklusjoner for anvendelse av avtl.§36 på denne typen avtaler, men det vil allikevel foreligge en rekke felles kjennetegn ved avtalene som gjør det fornuftig å ha en samlet vurdering.

⁷³ Ot.prp. nr. 101 (2001-2002) pkt 3.1

⁷⁴ Rt.2000 s.610 (s.610)

Høyesterett vurderte gyldigheten av etterlønsavtalen etter en samlet vurdering av flere forhold. Momentene som ble tatt opp var ”Breiviks [arbeidstakeren] medvirkning til de problemene Oslobanken kom opp i, bankens insolvens, bankens avvikling, de rettigheter Breivik oppnådde ved fratredelsesavtalen eller at pensjonsavtalen på grunn av sitt innhold ikke [var] beskyttelsesverdig og Breiviks muligheter for ved nye avtaler å kunne sikre seg og sin familie gode pensjonsrettigheter.”⁷⁵

Høyesterett vurderer i denne saken både selve avtalen samt etterfølgende forhold som mulige grunnlag for revisjon etter avtl.§36.

Det må i avtaler om etterlønn innrømmes stor avtalefrihet mellom partene. Avtalen er som regel mellom en profesjonell arbeidsgiver og nøkkelpersonell som for eksempel en daglig leder. Det skal derfor mye til før Høyesterett setter til side avtalen som urimelig på bakgrunn av avtalens innhold som sådan. Det vil oftere være forhold partene ikke var kjent med ved avtalens inngåelse eller senere inntrådte forhold som danner grunnlag for revisjon i avtaleforhold som det her er snakk om.

Når det gjelder den konkrete rimelighetsvurderingen trekkes det frem at Breivik angivelig skulle ha medvirket til den økonomiske situasjonen banken kom opp i. Banken hevdet at dette var et forhold som måtte ha betydning for rimelighetsvurderingen og gyldigheten av avtalen. I dette ligger det en vurdering av partenes stilling og hva man kan forvente av dem i det konkrete kontraktsforholdet. Høyesterett vurderte partenes stilling etter avtalen gjennom å vurdere deres ansvar for de økonomiske forholdene i banken. Avtl.§36 primære nedslagsfelt er forbrukerforhold og er ment å regulere skjevheter mellom parter med forskjellig styrkenivå.⁷⁶ I avtaler om etterlønn der den ene parten gjerne er bedriftens toppleder vil som tidligere nevnt styrkeforskjellen mellom partene gjerne være mer utlignet enn i andre arbeidsforhold. Når det gjelder partenes profesjonalitet i Rt.2000 s.610, må banken betegnes som en profesjonell part hvoretter det forventes god oversikt over egne disposisjoner og egen risiko. Særlig gjelder dette den økonomiske helsen til banken. Den tidligere banksjefen tilhører en kategori av profesjonelle arbeidstakere. Dette tar høyesterett utgangspunkt i når de vurderer om pensjonsavtalen eller fallskjermavtalen er gyldig. Banken var kommet i økonomisk uføre som en følge av bankkrisen på nittitallet. Det at de økonomiske problemene

⁷⁵ Rt.2000 s.610 (s.618)

⁷⁶ Woxholt (2005) s.368

med den etterfølgende insolvensen var synlig da fratredelsavtalen ble inngått ble betegnet som bankens risiko. Førstvoterende nevner også at bankens tillitsmenn måtte *”ha forstått” at de økonomiske problemene kunne være større enn de tap man direkte så*⁷⁷ Dette viser at Høyesterett stiller et visst krav til banken som en profesjonell part i forhold til å ha kontroll på den økonomiske situasjonen. Det at den økonomiske situasjonen var dårligere enn man trodde kan derfor ikke medføre at avtalen i seg selv blir urimelig. Banksjefens profesjonalitet blir ikke vurdert av Høyesterett. Når det gjelder hans medvirkning til insolvensen vil det være naturlig å stille spørsmålstegn ved om hans stilling som banksjef ansvarliggjør ham mer enn om han skulle ha vært en alminnelig bankansatt. Det synes naturlig å gi en sentral ansatt som en banksjef et utvidet ansvar for den økonomiske utviklingen i banken. Høyesterett gir dette imidlertid liten eller ingen vekt. Dersom den økonomiske utviklingen hadde vært en direkte konsekvens av banksjefens handlinger ville kanskje Høyesteretts vurdering blitt en annen. Arbeidsmiljøloven gir arbeidstakere generelt sett et sterkt vern. Riktig nok er dette vernet redusert gjennom aml.§15-16(2) hva gjelder etterlønnsavtaler. Sett i lys av stillingsvernet, samt at retten til å følge reglene om oppsigelse frafaller vil det være urimelig å vektlegge arbeidstakerens profesjonalitet i stor betydning. I hvilken grad banksjefens medvirkning til insolvensen var uaktsom eller om det foreligger tjenesteforsømmelse blir ikke vurdert av Høyesterett i denne saken og det kan ut i fra dette tolkes at høyesterett velger å vektlegge bankens forhold i motsetning til den tidligere banksjefen. Banken med dens representanter godkjente avtalen med pensjonsrettigheter etter at den økonomiske situasjonen hadde utviklet seg. Banken var da kjent med situasjonen og Breiviks medvirkning. Når de allikevel godkjente avtalen vil Breiviks medvirkning ha liten betydning i rimelighetsvurderingen.

Det var ubestridt av partene at pensjonsavtalen som var en del av etterlønnsavtalen var en alminnelig type avtale, typisk for denne typen arbeidsforhold⁷⁸. En etterlønnsavtale kan bestå av en eller flere avtaler med forskjellige rettigheter. Det vanligste er å gi arbeidstakeren alt fra en til to måneders lønn til flere års etterlønn, gjerne også med utvidede pensjonsrettigheter. Det var heller ikke noe tema for Høyesterett i hvilken grad vederlagets størrelse gjorde avtalen urimelig. Det stilles ikke noe krav til etterlønnens størrelse, jfr. Ot.prp. nr.101 (2001-2002) s. 7 pkt. 3-5. noe som betyr at det skal mye til for at Høyesterett vil revidere avtalens innhold på dette punkt. Ut i fra dette kan vi se at partene har et stort handlingsrom hva gjelder innhold og størrelse på denne typen avtaler. Et forhold som imidlertid kan stille saken noe

⁷⁷ Rt.2000 s.610 (s.618)

⁷⁸ *ibid.* (s.618)

annerledes er dersom avtalen er inngått uten å ta hensyn til bedriftens beste. I de fleste tilfeller er rettigheter og vederlagets størrelse beskjedent i forhold til bedriftens samlede resultat.

Dersom en avtale illojalt er inngått og i en størrelsesordre som er større enn ulempen ved en eventuell negativ publisitet, kan det tenkes at dette vil gjøre avtalen urimelig å holde fast ved og revisjon etter avtl.§36 er aktuelt.

Banken hadde som nevnt ved inngåelsen av pensjonsavtalen dårlig økonomi og var insolvent. Dette reiser en problemstilling om hvilken grad betalingsproblemer kan gjøre det urimelig for banken å oppfylle avtalen. Høyesterett trekker opp hovedregelen etter norsk rett som tilsier at skyldneren bærer sin egen risiko for betalingsevne. Rettspolitiske hensyn tilsier at man ikke bør la betalingsproblemer kunne danne grunnlag for revisjon etter avtl.§36. Førstvoterende viser til Rt.1931 s.81 der betalingsproblemer riktig nok ble tillagt betydning for opprettholdelse av en enkepensjon. I sistnevnte dom hadde imidlertid banken satt opp som en forutsetning om at banken var betalingsdyktig. Førstvoterende bemerker imidlertid at resultatet av dette ville kunne blitt annerledes i dag og at banken således ikke ville kommet unna en betalingsforpliktelse selv om banken var insolvent.

Høyesterett legger ingen vekt på at arbeidstaker hadde mulighet til å skaffe seg nye pensjonsrettigheter gjennom et nytt arbeidsforhold I dette ligger at rent hypotetiske vurderinger av en avtaleparts muligheter til å få oppfylt sin kontraktsinteresse på andre måten enn gjennom avtalen ikke har noen betydning. Det er partens konkrete berettigede forventninger etter avtalen som vurderes.

Bankens insolvens førte til en senere avvikling av banken. Dette var et inntrådt forhold som banken mente i alle fall ville gjøre det urimelig å opprettholde betalingsforpliktelsen ovenfor Breivik. Høyesterett var ikke enig i denne argumentasjonen. En avvikling som følge av insolvens er en naturlig og synbar følge og bør derfor ikke gi noe større grunn til revisjon av avtalen.

Høyesterett kommer frem til at disse forholdene *”verken hver for seg eller samlet – kan gi grunnlag for å fastslå at det vil være urimelig eller i strid med god forretningskikk å gjøre pensjonsavtalen gjeldende.”*⁷⁹ Banksjefen ble etter dette tilkjent pensjonsrettighetene.

⁷⁹ Rt.2000 s.610 (s.618)

Som vi har sett skal det mye til for å revidere en avtale om etterlønn. Avtalene er som regel inngått mellom parter med god innsikt i egne disposisjoner. Kontraktsforholdet ligger i grenseland for hva avtl.§36 er ment å ramme, og bør derfor kun benyttes i ytterste konsekvens, og da ved mangler ved avtalens inngåelse eller etterfølgende forhold. Revisjon som følge av urimelig innhold i etterlønnsavtalen er det vanskelig å se for seg. Dommen i Rt.2000 s.610 er enstemmig og gir gode holdepunkter for rettstilstanden i dag.

5 Litteratur- og dømsliste

5.1 Litteraturliste

Arnholm, Carl Jacob *Alminnelig avtalerett* Oslo, 1949

Jakhelln, Henning *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utgave Oslo, 2006

Woxholt, Geir *Avtalerett*, 5. utgave Oslo, 2005

Dege, Jan Tormod *Den individuelle Arbeidsrett*, Oslo, 2009

Storeng, Beck og Due Lund, *Arbeidslivets spilleregler*, Oslo, 2006

Fougner, Holo og Friberg, *Arbeidsmiljøloven*, Oslo, 2003

Artikler:

Ulseth, Terese Smith *Daglig leders stillingsvern. Samspill og kollisjon mellom selskapsrett og arbeidsrett*, Tidsskrift for Arbeidsrett 2006 s 186

Holo, Madslie, Backer m.fl. *Høringsuttalelse om konkurranse-, kunde- og ikke-rekrutteringsklausuler*

5.2 Dømsliste

Rt.1983 s.716 Reksten

Rt.1988 s.276 Røstaddommen

Rt. 1988 s.295 Skjelsvikdommen

Rt.1999 s.922 Salhus flytebru

Rt.1931 s.81

Rt.1985 s.1141

Rt.1988 s.766

Rt.2000 s.610 Fallskjermdommen

Rt.2000 s.1602

Rt.2000 s.1800

Rt.2001 s.71

Rt.2003 s.1132

Rt.2004 s.76

Rt.2004 s.1588

Rt.2006 s.420

Rt.2001 s.248

ARD 1981 s.216

LA-2007-65595

5.1 Forarbeidsregister

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

Ot.prp. nr.101 (2001-2002) Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (overtidsarbeid, stillingsvern for toppledere)

Ot.prp. nr.5 (1982-1983) (endringslov) Avtaleloven 31 mai 1918 nr 4, m.m. (generell formuerettslig lempingsregel) Utkast til lov om endringer i avtaleloven

NOU 1979:32 Formuerettslig lempningsregel

NOU 1997:25 Ny kompetanse

Annet:

Overenskomst for transportselskaper i Norge avtale nr. 378 gjeldende for 2010-2012