

**ARBEIDSMILJØLOVEN § 15-5 FØRSTE LEDD MED
HOVEDVEKT PÅ UNNTAKET "SÆRLIGE
OMSTENDIGHETER GJØR DETTE ÅPENBART
URIMELIG"**



Universitetet i Oslo
Det juridiske fakultet

Kandidatnummer: 525
Leveringsfrist: 26.april 2011

Til sammen 17 810 ord

18.04.2011

Innholdsfortegnelse

<u>1</u>	<u>INNLEDNING</u>	<u>1</u>
1.1	Avhandlingens tema og problemstilling	1
1.2	Avgrensninger	2
1.3	Begrepsavklaring	3
1.3.1	Arbeidsgiver og arbeidstaker	3
1.3.2	Oppsigelse	3
1.3.3	Styringsrett	4
1.3.4	Virksomhet	5
1.4	Den videre fremstilling	6
<u>2</u>	<u>RETTSKILDEBILDET</u>	<u>6</u>
2.1	Lovgivning	6
2.2	Forarbeider	7
2.3	Rettspraksis	7
2.4	Juridisk litteratur	8
<u>3</u>	<u>LEGISLATIVE HENSYN</u>	<u>8</u>
3.1	Generelt	8
3.2	Legislative hensyn bak aml. § 15-4	9
3.3	Legislative hensyn bak aml. § 15-5 første ledd	9
<u>4</u>	<u>HISTORIKK</u>	<u>10</u>
<u>5</u>	<u>ARBEIDSMILJØLOVEN § 15-4</u>	<u>14</u>

5.1	Virkeområde	14
5.2	Formkrav	15
6	<u>ARBEIDSMILJØLOVEN § 15-5</u>	16
6.1	Søksmålsfrist	16
6.2	Ugyldighet	17
6.3	Firemånedersfristen	18
6.4	Særskilt påstand om fratreden	20
6.5	Erstatning	21
7	<u>"SÆRLIGE OMSTENDIGHETER GJØR DET ÅPENBART URIMELIG"</u>	22
7.1	Vurderingstemaet generelt	22
7.2	Tilsvarende uttrykk andre steder i arbeidsmiljøloven	23
7.3	Den konkrete vurdering	26
7.3.1	Misbruk av ugyldighetsbestemmelsen	27
7.3.2	Årsaken til at formkravene ikke er fulgt	28
7.3.3	Arbeidstaker innretter seg etter den formuriktige oppsigelsen	30
7.3.4	Betydningen av at oppsigelsen fremtrer som saklig	36
7.3.5	Betydningen av at arbeidstaker ikke har lidt rettstap	39
7.3.6	Graden av formfeil i oppsigelsen	48
7.3.7	Arbeidsgiver foretar endringer i arbeidsforholdet utenfor styringsretten	51
7.4	Etterfølgende oppfyllelse av kravene til oppsigelsens innhold	56
8	<u>OPPSUMMERING OG KONKLUSJON</u>	60
9	<u>KILDER</u>	62
9.1	Litteraturliste	62
9.2	Lovregister	63

9.3	Forskrift	64
9.4	Forarbejder	64
9.5	Rettspraksis	64
9.5.1	Høyesterettsavgjørelser	64
9.5.2	Lagmannsrettsavgjørelser	65
9.5.3	By- og herredsretts avgjørelser	65
9.5.4	Avgjørelser fra arbeidsretten	66

1 Innledning

1.1 Avhandlingens tema og problemstilling

Arbeidsmiljøloven (lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005 nr. 62, heretter arbeidsmiljøloven eller aml.) § 15-5 regulerer virkningene av at en oppsigelse ikke tilfredsstillende arbeidsmiljølovens krav til form og innhold.

Etter aml. § 15-5 første ledd er hovedregelen at en oppsigelse fra arbeidsgiver, som ikke er formriktig, skal kjønnes ugyldig på grunn av formfeil. Dersom "særlige omstendigheter" gjør det "åpenbart urimelig" å kjønn oppsigelsen ugyldig, kan retten likevel bestemme at formfeilen i oppsigelsen ikke skal tillegges vekt, slik at oppsigelsen ikke blir kjent ugyldig, jf. arbeidsmiljøloven § 15-5 første ledd. Det er anvendelsen av denne unntaksbestemmelsen som vil være hovedtema i avhandlingen.

Arbeidsmiljølovens bestemmelse om virkningene av brudd på formkravene ved oppsigelse er tidligere blitt foreslått endret. Bestemmelsen har vært, og er fortsatt, gjenstand for kritikk i den juridiske teori. Noen forfattere mener at reglene om virkningene av formfeil har en tendens av "straff" overfor arbeidsgiver¹. Dette fordi en oppsigelse som i utgangspunktet er saklig begrunnet, men innehar formfeil, vil bli ansett som ugyldig etter hovedregelen i § 15-5 første ledd. Ugyldighetsvirkningen er i utgangspunktet absolutt, og ubetinget av arbeidsgivers skyld. Dette kommer jeg tilbake til senere i avhandlingen.

Jeg har valgt å skrive om ovennevnte problemstilling fordi unntaksbestemmelsen i § 15-5 første ledd er en praktisk bestemmelse, og fordi bestemmelsen etter sin ordlyd åpner for skjønn. Jeg vil derfor spesielt se nærmere på hva som ligger i vilkåret "særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig". For å se om jeg kan oppnå dette, anser jeg det som hensiktsmessig å kort gjennomgå formkravene til en oppsigelse etter aml. § 15-

¹ Fougner (2007) s. 319

4, og også gi en generell fremstilling av aml. § 15-5, samt at bakgrunnen for unntaksbestemmelsen og endringsforslagene i tilknytning til denne gjennomgås.

1.2 Avgrensninger

Formålet med avhandlingen er å gi en fremstilling av *arbeidsmiljølovens* § 15-5 første ledd.

Arbeidstakere som faller inn under tjenestemannsloven (lov om statens tjenestemenn m.m. av 4. mars 1983 nr. 3, heretter tjenestemannsloven) omfattes ikke av arbeidsmiljølovens regler om virkninger av formuriktige oppsigelser. Dette fremgår av forskrift av 16. desember 2005 nr. 1567, jf. aml. § 1-2 tredje ledd. At arbeidstakere som omfattes av tjenestemannsloven ikke omfattes av aml. § 15-5 ble også lagt til grunn i ARD 1979 s. 6, der retten avviste at den tilsvarende bestemmelsen i arbeidsmiljøloven av 1977² § 57 nr. 2 tredje ledd om virkninger av formfeil ved oppsigelse kunne anvendes analogisk for statens tjenestemenn³. Det avgrenses i det følgende derfor mot oppsigelse etter tjenestemannsloven.

Videre avgrenser jeg mot oppsigelse av arbeidstakere som omfattes av sjømannsloven (sjømannslov av 30. mai 1975 nr. 18) og luftfartsloven (lov om luftfart av 11. juni 1993 nr. 101). Dette fordi oppsigelse av disse arbeidstakerne ikke reguleres av arbeidsmiljølovens oppsigelsesregler, jf. aml. § 1-2 andre ledd bokstav a og b, og således ikke omhandles av aml. § 15-5.

Som avhandlingens tittel viser, er temaet for avhandlingen en fremstilling av aml. § 15-5 første ledd. Det avgrenses derfor mot en inngående drøftelse av erstatningshjemmelen ved formuriktige oppsigelser i aml. § 15-5 andre ledd. Jeg vil likevel gi en kort generell fremstilling av § 15-5 andre ledd fordi dette er relevant for å belyse problemstillingen

² Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. av 4. februar 1977 nr. 4 (opphøvet), heretter referert som arbeidsmiljøloven eller aml. (1977)

³ Kroken, aml. § 15-5 note 1 (sitert 08.03.11)

og å sette denne i et perspektiv. Å gå nærmere inn på de erstatningsrettslige perspektiver i aml. § 15-5 andre ledd vil imidlertid føre for langt.

1.3 Begrepsavklaring

I avhandlingen vil jeg benytte enkelte sentrale begreper. Jeg anser det derfor hensiktsmessig å definere disse nærmere.

1.3.1 Arbeidsgiver og arbeidstaker

Arbeidsmiljøloven innehar en legaldefinisjon av hva som menes med henholdsvis arbeidsgiver og arbeidstaker. Definisjonen fremgår av aml. § 1-8 første og annet ledd.

Arbeidstakerbegrepet defineres i bestemmelsens første ledd, hvor det fremgår: "[m]ed arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid i annens tjeneste".

Arbeidsgiverbegrepet fremgår av andre ledd: "[m]ed arbeidsgiver menes i denne lov enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste. Det som i denne lov er bestemt om arbeidsgiver, skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten".

Jeg vil i avhandlingen legge til grunn en tilsvarende forståelse av disse begrepene. Jeg går ikke nærmere inn på grensedragningen av begrepene.

Det vises forøvrig til avhandlingens kapittel 1.2 og avgrensningene mot arbeidsgivere og arbeidstakere som faller inn under tjenestemannslovens, sjømannslovens og luftfartslovens bestemmelser.

1.3.2 Oppsigelse

Oppsigelsesbegrepet er ikke definert i arbeidsmiljøloven. Oppsigelse kan anses som en handling der en av partene i arbeidsforholdet bringer dette til opphør. Dette kan skje både fra arbeidstakers og arbeidsgivers side. Temaet i denne avhandlingen er oppsigelse fra arbeidsgiver overfor arbeidstaker.

Oppsigelse fra arbeidsgiver omhandler det tilfellet der arbeidsgiver har til hensikt å avslutte arbeidsforholdet med arbeidstaker, og gjør dette gjennom å si opp vedkommende.

Dersom arbeidsgiver ensidig foretar endringer i arbeidstakers stilling ut over det som tillates av styringsretten (se nedenfor kapittel 1.3.3), vil dette rettslig sett kunne anses som en oppsigelse ("endringsoppsigelse")⁴, selv om arbeidsgivers intensjon ikke er å avslutte arbeidsforholdet med arbeidstaker. Mange juridiske forfattere har gjort forsøk på å definere begrepet "endringsoppsigelse", og det er også omdiskutert om begrepet har noen selvstendig juridisk betydning⁵. Jeg går ikke nærmere inn på skillet mellom begrepene oppsigelse og "endringsoppsigelse" da dette vil føre for langt, og omtaler i det følgende også sistnevnte som oppsigelse der dette er aktuelt.

1.3.3 Styringsrett

Ovenfor, under definisjonen av oppsigelse i kapittel 1.3.2, berørte jeg begrepet styringsrett. Begrepet vil også benyttes senere i avhandlingen, særlig under kapittel 7.3.7. Jeg anser det derfor naturlig å gå noe nærmere inn på hva som ligger i dette begrepet.

Begrepet styringsrett omtales ikke i arbeidsmiljøloven. Styringsretten beskrives ofte som en restkompetanse, idet arbeidsgiver må utøve denne innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått⁶.

I den juridiske teori har begrepet vært gjenstand for til dels noe ulike definisjoner. Kristen Andersen definerte begrepet slik: "[s]tyringsretten er arbeidsgivers rett til å organisere, lede og fordele arbeidet, og til å ansette og si opp arbeidstakere"⁷.

⁴ Rt. 2008 s. 1319, Aagaard (2005) s. 232 flg.

⁵ Aagaard (2005) s. 232 flg.

⁶ Evju (2003) s. 21-22, Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk)

⁷ Evju (2003) s. 15 jf. Andersen (1967) s. 149

Andersen sin definisjon av begrepet styringsrett har fått tilslutning i Høyesterettspraksis og juridisk teori, se blant annet Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk) der styringsretten ble definert som arbeidsgivers ”rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men dette må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått”.

Stein Evju sier videre om begrepet styringsrett: ”[i] «styringsretten» ligger at «arbeidsgiveren som utgangspunkt har en ensidig rett til å treffe bestemmelser som angår arbeidsforholdet og virksomheten»”⁸.

Evjus tilnærming av begrepet styringsrett kan synes å være noe videre enn Andersen sin definisjon, uten at realitetsforskjellen mellom disse nødvendigvis er av stor betydning. I avhandlingen vil jeg likevel legge Andersens definisjon til grunn. Dette fordi det er denne man vanligvis møter i den juridiske litteratur⁹, og som er fulgt opp i Høyesterettspraksis. Jeg går ikke nærmere inn på grensedragningen av de ulike definisjonene, da dette vil føre for langt i forhold til avhandlingens problemstilling.

1.3.4 Virksomhet

Virksomhetsbegrepet er ikke definert i arbeidsmiljøloven. I lovens forarbeider uttales det om begrepet: ”[s]om alminnelig regel vil det rettssubjekt som er arbeidsgiver være sammenfallende med arbeidsgivers virksomhet”¹⁰.

Arbeidsmiljøloven benytter virksomhetsbegrepet en rekke steder, med til dels ulik betydning. Det nærmere innhold av begrepet må bero på en tolkning av den enkelte bestemmelse¹¹. I avhandlingen vil virksomhetsbegrepet angi det rettssubjekt arbeidstaker er ansatt i. Jeg går ikke nærmere inn på grensedragningen av begrepet, da dette vil føre for langt.

⁸ Evju (2003) s. 15

⁹ Jakhelln (2007) s. 48

¹⁰ Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 74

¹¹ Se b.la. Jakhelln (2007) s. 46

1.4 Den videre fremstilling

I kapittel 2 gis en kort oversikt over rettskildebildet som er relevant for tolkningen av aml. § 15-5 første ledd. I kapittel 3 gjennomgår jeg de legislative hensyn bak utformingen av reglene om formkrav og virkningene av formfeil ved oppsigelse. Deretter gis en kort oversikt over den historiske utviklingen av aml. §§ 15-4 og 15-5 i kapittel 4. Dette fordi den historiske utviklingen av bestemmelsene kan belyse rettskildebildet rundt problemstillingen, og vil etter mitt skjønn være egnet til å gi en bedre forståelse av unntaksbestemmelsen i aml. § 15-5. I kapittel 5 gir jeg en kort fremstilling av kravet til oppsigelsens form og innhold etter aml. § 15-4, før det i kapittel 6 gis en generell fremstilling av aml. § 15-5. I kapittel 7 går jeg nærmere inn på hva som ligger i unntaksbestemmelsen ”særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig”, og viser til en del praktiske problemstillinger som er ment å bidra til klarhet rundt unntaksbestemmelsen. Avslutningsvis vil jeg forsøke å gi et sammendrag av avhandlingen og konklusjon i kapittel 8.

2 Rettskildebildet

2.1 Lovgivning

Virkningene av formuriktige oppsigelser fremgår av aml. § 15-5. Bestemmelsen lyder:

”Dersom arbeidsgivers oppsigelse ikke er gitt skriftlig eller ikke inneholder opplysninger som nevnt i § 15-4 og arbeidstaker går til søksmål innen 4 måneder etter at oppsigelsen fant sted, skal oppsigelsen kjennes ugyldig, med mindre særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig.

Er oppsigelsen ugyldig, kan arbeidstaker kreve erstatning. Det samme gjelder dersom oppsigelsen er mangelfull, men arbeidstaker ikke krever dom for ugyldighet eller det ikke blir avsagt dom for ugyldighet fordi særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig, jf. første ledd. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 15-12 andre ledd”.

Aml. § 15-5 gjelder ikke ved avskjed etter aml. § 15-14 og suspensjon etter aml. § 15-13, jf. bestemmelsenes manglende henvisning til § 15-5¹².

Aml. § 15-5 er preseptorisk. Dette følger av aml. § 1-9.

2.2 Forarbeider

Reglene om formkrav og virkningene av formfeil ved oppsigelse kom til ved vedtakelsen av arbeidsmiljøloven av (1977). Aml. § 15-5 (1) viderefører bestemmelsen i aml. (1977) § 57 nr. 2 tredje ledd, som lød:

”Dersom arbeidsgiverens oppsigelse ikke er gitt skriftlig eller ikke inneholder de opplysninger som er nevnt i foregående ledd, gjelder ingen søksmålsfrist. Dersom arbeidstakeren går til søksmål innen 4 måneder etter at oppsigelsen fant sted, skal oppsigelsen kjennes ugyldig, med mindre særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig”.

Uttalelsene i forarbeidene til aml. (1977) § 57 nr. 2 tredje ledd er fortsatt relevante ved tolkningen av hva som ligger i unntaket ”særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig” etter aml. § 15-5 første ledd, og vil benyttes i fremstillingen så langt det passer.

2.3 Rettspraksis

Det foreligger lite Høyesterettspraksis vedrørende tolkningen av aml. § 15-5. Tolkningen av unntaksbestemmelsen har aldri vært oppe i Høyesterett. Det foreligger imidlertid en del underrettspraksis på unntaksbestemmelsen. Mange av disse avgjørelsene er av eldre dato, og avsagt i by- eller herredsretten. Selv om den rettskildemessige vekten av disse avgjørelsene er mindre, kan de være egnet til å belyse hva som antas å ligge i unntaket ”særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig”. Disse vil dermed bli benyttet fortløpende i avhandlingen.

¹² Jakhelln (2006) s. 422, Kroken, aml. § 15-5 note 5 (sitert 08.03.11)

2.4 Juridisk litteratur

Aml. § 15-5 er omhandlet en rekke steder i den juridiske litteraturen. Det er imidlertid få juridiske forfattere som inngående har behandlet hva som ligger i unntaksbestemmelsen "særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig". Espen Johannessen har skrevet en juridisk artikkel om temaet: "Virkningene av at arbeidsgivers oppsigelse ikke oppfyller arbeidsmiljølovens krav til form og innhold"¹³. Artikkelen vil bli behandlet fortløpende som rettskilde i denne fremstillingen. Også annen juridisk litteratur vil anvendes der dette er relevant.

3 Legislative hensyn

3.1 Generelt

I dette kapittelet skal hensynene bak aml. § 15-5 første ledd om virkninger av formfeil ved oppsigelse belyses nærmere. Disse må imidlertid ses i sammenheng med hensynene som begrunner aml. § 15-4. Dette fordi aml. § 15-5 er begrunnet ut fra samme hensyn som ligger bak aml. § 15-4, altså formkravene til en oppsigelse, idet hovedregelen om ugyldighet ved formfeil skal fungere som en sterk oppfordring for arbeidsgiver til å overholde formkravene til oppsigelsen¹⁴. Således vil de hensyn som begrunner formkravene etter aml. § 15-4 også gjennomgås.

Arbeidsmiljølovens regler er i stor grad bygget på en presumsjon om styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidsgiver er som regel den sterke parten i arbeidsforholdet, mens arbeidstaker er den svake part som skal beskyttes.

Arbeidsmiljøloven har til formål å ivareta dette. Hertil kommer at det på arbeidsrettens område gjelder et ulovfestet allment saklighetsprinsipp¹⁵, som innebærer at arbeidsgiver skal utøve sin virksomhet på en saklig og forsvarlig måte. Beslutninger som foretas og

¹³ Johannessen i Stat, politikk og folkestyre (1998) s. 545 flg.

¹⁴ Johannessen i Stat, politikk og folkestyre (1998) s. 549

¹⁵ Rt. 2001 s. 418 (Kårstø)

har betydning for arbeidstaker skal være veloverveid, og ikke bære preg av vilkårlighet og usaklighet¹⁶.

Arbeidsmiljøloven kjennetegnes som en vernelov, og et av de sentrale formål med denne er å sikre trygge ansettelsesforhold, jf. formålsbestemmelsen i aml. § 1-1 bokstav b. Krav til oppsigelsens form og innhold, samt reglene om virkninger av formfeil ved oppsigelse, bidrar til å oppnå dette formålet gjennom å skape forutsigbarhet for arbeidstaker.

3.2 Legislative hensyn bak aml. § 15-4

Reglene om krav til oppsigelsens form og innhold i aml. § 15-4 er blant annet begrunnet i at arbeidsgivers beslutninger i en oppsigelsessituasjon skal være veloverveide og ikke vilkårlige¹⁷. Dette kan uttrykkes som et sollenitetshensyn; en avgjørelse om å si opp en arbeidstaker er av stor betydning for den som blir sagt opp. Det er derfor viktig at oppsigelsesbeslutningen er veloverveid og tilstrekkelig gjennomtenkt. Formkravene virker som en bremse på lite gjennomtenkte og impulsive disposisjoner¹⁸. Gjennom krav til skriftlighet og informasjon i oppsigelsen blir arbeidsgiver tvunget til å tenke gjennom oppsigelsesbeslutningen. Videre skal formkravene sikre at arbeidstaker blir kjent med sine rettigheter ved en oppsigelse, slik at vedkommende er i stand til å ivareta egne interesser i en oppsigelsessituasjon og ikke lide rettstap som følge av uvitenhet. Endelig skal formkravene bidra til klarhet rundt oppsigelsessituasjonen¹⁹.

3.3 Legislative hensyn bak aml. § 15-5 første ledd

Viktigheten av å overholde kravene til oppsigelsens form og innhold vises ved de i utgangspunktet strenge virkningene av formfeil i aml. § 15-5. Hovedregelen ved formuriktige oppsigelser er ugyldighet, og formålet er å gi arbeidsgiver en sterk oppfordring til å overholde formkravene. Ugyldighetsvirkningen skal med andre ord

¹⁶ Rt. 2005 s. 518 (Pornonedlastning)

¹⁷ NOU 1992:20 s. 180, Ot. prp. nr. 50 (1993-1994) s. 185-186

¹⁸ Lødrup (1999) s. 77

¹⁹ NOU 1992:20 s. 180

fungere preventivt, for at arbeidsgiver skal overholde arbeidsmiljølovens krav til form og innhold i oppsigelsen²⁰.

Unntaksbestemmelsen ”særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig” er begrunnet med at ugyldighet som følge av formfeil i enkelte tilfeller kan medføre helt åpenbare urimeligheter overfor arbeidsgiver²¹. Det skal dermed foretas en sensur av resultatet som ugyldighet medfører og vurderes om dette gjør at det foreligger ”særlige omstendigheter” som gjør det ”åpenbart urimelig” å kjenne oppsigelsen ugyldig.

Siden forarbeidene angir at det er urimeligheter overfor *arbeidsgiver* som begrunner unntaksregelen, kan det synes som om hensynet til arbeidstaker ikke står sentralt ved tolkningen av unntaksbestemmelsen. Arbeidstakers interesser er ivaretatt gjennom den strenge hovedregelen om ugyldighet²², og erstatningsbestemmelsen i aml. § 15-5 andre ledd. Unntaksregelen kan dermed synes som et forsøk fra lovgivers side på å skape balanse i bestemmelsen om virkninger av formuriktige oppsigelser.

4 Historikk

For bedre å kunne analysere nærmere hva som ligger i aml. § 15-5 første ledd og unntaksbestemmelsen ”særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig”, er det hensiktsmessig å se på forhistorien til bestemmelsen og diskusjonen rundt utformingen av denne. I dette kapitlet gjennomgås derfor utviklingen av reglene om virkningene av formuriktige oppsigelser, og endringsforslag i tilknytning til disse.

Regler om krav til oppsigelsens form og innhold, samt regler om virkninger av formuriktige oppsigelser, kom inn ved aml. (1977), § 57 nr. 1 og nr. 2 annet og tredje ledd. Av forarbeidene²³ til aml. (1977) fremgår det at en arbeidsavtale for den enkelte er

²⁰ Ot. prp. nr. 41 (1975-1976) s. 17

²¹ Innst. O. nr. 90 (1976-1977) s. 8 - 9

²² Johannessen i Stat, politikk og folkestyre (1998) s. 555

²³ Ot. Prp. nr. 41 (1975-76) vedlegg II s. 8

av stor sosial og menneskelig betydning, og at sterke grunner derfor taler for at "partene ikke skal kunne frigjøre seg fra avtaleforholdet i ubetinget formløshet".

På bakgrunn av dette ble regelen om oppsigelsens form, angivelse og innhold innført i aml. (1977) § 57 nr. 1 og nr. 2 annet og tredje ledd.

Opprinnelig hadde ikke lovforslaget som regulerte virkningene av formuriktige oppsigelser noe unntak, hvilket ville medføre at alle formuriktige oppsigelser automatisk ville bli kjent ugyldige dersom arbeidstaker gikk til søksmål innen fire måneder etter at oppsigelsen fant sted²⁴. Norsk Arbeidsgiversforening (heretter NAF, nåværende Næringslivets Hovedorganisasjon, NHO) hadde imidlertid sterke motforestillinger mot en absolutt ugyldighetsregel, og skrev derfor et brev til den daværende Kommunal- og miljøvern komiteen (heretter stortingskomiteen eller komiteen). I brevet fremgikk det at en absolutt ugyldighetsregel i enkelte tilfeller kunne misbrukes av arbeidstaker, og dermed skape urimelige resultater overfor arbeidsgiver. Dette ville særlig være tilfellet dersom arbeidstaker var inneforstått med at den formuriktige oppsigelsen var saklig, og likevel ventet til rett før firemånedersfristens utløp med å reise søksmål om formfeilen. I slike tilfeller ville nemlig arbeidstaker ha krav på lønn fra arbeidsgiver i den tid arbeidstaker hadde vært ute av arbeidet, dette selv om arbeidstaker hadde fått nytt arbeid etter at oppsigelsen fant sted²⁵.

På bakgrunn av dette foreslo NAF at formuriktige oppsigelser skulle anses gyldige i de tilfeller der arbeidstaker hadde innrettet seg etter oppsigelsen.

Komiteen gikk imot NAF sitt forslag om at arbeidstakers innrettelse etter den formuriktige oppsigelsen skulle medføre at oppsigelsen ble ansett gyldig. Dette ble begrunnet med at arbeidstaker var den svake part, og dermed måtte være den som bestemmelsen skulle ivareta.

²⁴ Ot. prp. nr. 41 (1975-1976) s. 16 - 17

²⁵ Innst. O (1976-1977) s. 8-9

Likevel utelukket ikke komiteen at det kunne forekomme "tilfeller som det er nevnt eksempel på av Norsk Arbeidsgiverforening. Slike tilfeller kan etter *komiteens* mening være urimelige overfor arbeidsgiveren, og *komiteen* har derfor kommet til at paragraf 57 nr. 2 bør gis en tilføyelse med sikte på å unngå helt åpenbare urimeligheter"²⁶.

På denne bakgrunn ble unntaksbestemmelsen inntatt i aml. (1977) § 57 nr. 2 tredje ledd, og fikk ordlyden:

"Dersom arbeidstakeren går til søksmål innen 4 måneder etter at oppsigelsen fant sted, skal oppsigelsen kjennes ugyldig, med mindre særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig"(min understrekning)²⁷.

Komiteen uttalte om unntaksregelen at retten "må kunne vurdere om slike åpenbart urimelige konsekvenser er til stede og ut fra dette foreta en rimelighetsvurdering"²⁸. Noen mer utførlig forklaring på hva som lå i unntaksbestemmelsen ble ikke gitt.

I 1995 ble det på nytt foretatt endringer i arbeidsmiljøloven (1977)²⁹. Det ble stilt ytterligere krav til oppsigelsens form og innhold³⁰, men jeg går ikke nærmere inn på dette da det vil føre for langt.

Også unntaksbestemmelsen i aml. (1977) § 57 nr. 2 tredje ledd ble drøftet ved lovrevisjonen av 1995. Siden formkravene til oppsigelsen ble forsterket, ble det foreslått at unntaksreglen skulle løses opp. Bakgrunnen for endringsforslaget om en mer lempelig regel var også begrunnet i at ordlyden og forarbeidene til unntaksbestemmelsen tilsa en streng tolkning, mens rettspraksis viste at unntaksbestemmelsen ble anvendt i tilnærmet halvparten av sakene som kom opp for domstolen³¹. Det var altså liten harmoni mellom den strenge ordlyden og slik denne ble

²⁶ Innst. O nr. 90 (1975-1976) s. 9

²⁷ Innst. O nr. 90 (1975-1976) s. 25

²⁸ Innst. O nr. 90 (1975-1976) s. 25

²⁹ Lov av 6. januar 1995 nr. 2

³⁰ Ot. prp. nr. 50 (1993-1994) s. 187 flg.

³¹ NOU 1992:20 s. 180

anvendt i rettspraksis. I tillegg ble det argumentert med at det var dårlig samsvar mellom formfeilene og virkningene av disse. På bakgrunn av dette foreslo flertallet i utvalget at unntaksbestemmelsen måtte lempes slik at formuriktige oppsigelser bare skulle medføre ugyldighet i de tilfeller "feilen må antas å ha hatt betydning for arbeidsgivers beslutning" og "særlige omstendigheter" ikke tilsa at det var "åpenbart urimelig" å kjenne oppsigelsen ugyldig.

Til støtte for flertallets forslag ble det argumentert med at endringene i bestemmelsen ville gi mer individuelle vurderinger og rimeligere løsninger i det enkelte tilfellet. Slik ville man motvirke urimelige konsekvenser overfor arbeidsgiver, og en arbeidsgiver som bevisst ikke oppgav pålagte opplysninger ville bli møtt med ugyldighet³².

Mindretallet gikk imot en slik endring og foreslo at ugyldighetsregelen skulle videreføres uten noen form for lemping. Dette fordi ugyldighetsregelen var begrenset til de tilfeller der arbeidstaker gikk til søksmål innen fire måneder, og ugyldighet var avhengig av at det ikke forelå "særlige omstendigheter" som gjorde det "åpenbart urimelig"³³.

Departementet motsatte seg flertallets forslag om en mer lempelig unntaksregel. Dette blant annet fordi at et innvirkningsvilkår ville medføre vanskelige vurderinger, og bevisbyrden ville bli pålagt arbeidstaker. Hertil ville reglen være tungvint å håndtere i praksis fordi det ville være vanskelig å bevise at feilen hadde hatt betydning for oppsigelsen³⁴. Departementer kommenterte ikke at unntaksbestemmelsen ble benyttet i omkring halvparten av retts sakene der det var anført av arbeidsgiver at det forelå "særlige omstendigheter" som gjorde det "åpenbart urimelig" å kjenne oppsigelsen ugyldig på grunn av formfeil.

Etter dette ble hovedregelen om ugyldighet ved formuriktige oppsigelser opprettholdt, og unntaksregelen "særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig" ikke endret.

³² NOU 1992:20 s. 180-182

³³ NOU 1992:20 s. 182

³⁴ Ot. Prp. nr. 50 (1993-1994) s. 190

Ovenstående viser at reglene om virkningene av formuriktige oppsigelser har vært foreslått endret, men forslagene har ikke blitt tatt til følge. Dette kan tas til inntekt for at reglene om virkninger av formfeil ved oppsigelse er uttrykk for en sterk lovgivervilje.

Ved lovrevisjonen i 1995 ble retten til erstatning ved formuriktige oppsigelser inntatt i aml. (1977) § 57 nr. 2 fjerde ledd³⁵. Tidligere fantes det ikke hjemmel for erstatning ved formuriktige oppsigelser. Se for øvrig mer om erstatning på grunn av formfeil i avhandlingens kapittel 6.5.

5 Arbeidsmiljøloven § 15-4

Aml. § 15-4 fastsetter formkravene til oppsigelsen. Som nevnt tidligere er det de samme hensyn som begrunner aml. § 15-4 som § 15-5 om virkningene av formfeil³⁶. I det følgende behandles kort de formkrav som stilles ved en oppsigelse fra arbeidsgiver.

Aml. § 15-4 viderefører i stor grad aml. (1977) § 57 første og andre ledd³⁷. Forarbeider, rettspraksis og teori fra den tidligere bestemmelsen er derfor relevant for tolkningen av aml. § 15-4.

Om formålet med aml. § 15-4 vises til avhandlingens kapittel 3.

5.1 Virkeområde

Aml. § 15-4 tar hovedsakelig sikte på oppsigelsessituasjonen. Bestemmelsen får imidlertid også anvendelse ved avskjedigelse og suspensjon, jf. henvisningene til aml. § 15-4 i aml.

³⁵ NOU 1992:20 s. 194, Ot. Prp. nr. 50 (1993-1993) s. 190 og 236

³⁶ Kapittel 3.1 og Johannessen i Stat, politikk og folkestyre (1998) s. 549

³⁷ Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 335

§§ 15-13 fjerde ledd og 15-14 andre ledd. Dette i motsetning til aml. § 15-5, jf. avhandlingens kapittel 2.1.

5.2 Formkrav

Aml. § 15-4 første ledd fastsetter at en oppsigelse skal være skriftlig. Skriftlighetskravet er absolutt når det gjelder arbeidsgivers oppsigelse av arbeidstaker. Av forarbeidene fremgår det at dersom arbeidstaker sier opp sin stilling anses skriftlighetskravet å være en ordensregel³⁸. Dette innebærer at arbeidstakers brudd på skriftlighetskravet ved egen oppsigelse ikke får samme absolutte rettsvirkninger som der arbeidsgiver bryter kravet til skriftlighet.

Videre skal oppsigelse fra arbeidsgivers side leveres arbeidstaker personlig eller sendes rekommandert til arbeidstakers oppgitte adresse. Av ovennevnte forarbeider til bestemmelsen fremgår det at overleveringskravet er en ordensregel, men unnlattelse av å etterfølge dette kan få betydning for når oppsigelsesfrist og søksmålsfrist løper fra. Brudd på overleveringskravet anses imidlertid ikke som en formfeil, og reguleres ikke av aml. § 15-5³⁹.

Aml. § 15-4 andre ledd fastsetter videre at oppsigelsen skal inneholde opplysninger om arbeidstakers rett til å kreve forhandlinger og reise søksmål, retten til å fortsette i stillingen etter arbeidsmiljøloven § 15-11, og fristene som gjelder for dette. I tillegg skal det opplyses hvem som er rett arbeidsgiver og saksøkt i en eventuell tvist, og det skal gis opplysninger om fortrinnsrett etter aml. §§ 14-2 og 14-3 dersom oppsigelsen er begrunnet i virksomhetens forhold. Dette er alle formkrav som skal inn i oppsigelsen for at oppsigelsen skal anses som formriktig.

Etter aml. § 15-4 tredje ledd kan arbeidstaker kreve skriftlig opplyst av arbeidsgiver de omstendigheter som påberopes som grunn for oppsigelsen.

³⁸ Ot. prp. nr. 41 (1975-1976) s. 69

³⁹ Ot. prp. nr. 41 (1975-1976) s. 69

Aml. § 15-4 tredje ledd viser at arbeidsgiver ikke plikter å innta oppsigelsesgrunnen i oppsigelsen, og manglende begrunnelse er ingen formfeil som omhandles av aml. § 15-5. Likevel er det påpekt i forarbeidene at dersom oppsigelsen mangler begrunnelse, vil dette være en sterk indikasjon på at arbeidsgiver ikke har tilstrekkelig saklig grunnlag for å gå til oppsigelse, i tillegg til at dette kan tillegges vekt ved erstatningsutmålingen og spørsmålet om saksomkostninger⁴⁰.

Dersom arbeidsgiver ikke overholder oppsigelsens krav til form og innhold etter aml. § 15-4, reguleres konsekvensen av aml. § 15-5.

6 Arbeidsmiljøloven § 15-5

I dette kapittelet gjennomgås kort innholdet i aml. § 15-5. Unntaksbestemmelsen ”særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig” vil bli behandlet inngående i eget kapittel 7. Om bestemmelsens formål vises til kapittel 3 i avhandlingen.

6.1 Søksmålsfrist

Arbeidstakers søksmålsfrister i forbindelse med arbeidsgivers oppsigelse reguleres av aml. § 17-4. Av bestemmelsens første ledd første punktum fremgår det at den alminnelige søksmålsfrist for å kreve oppsigelsen kjent ugyldig er åtte uker. Fristen regnes fra forhandlingenes avslutning, eller fra oppsigelsen fant sted dersom forhandlinger ikke er holdt, jf. § 17-4 andre ledd, første og andre setning, jf. aml. § 17-3 andre ledd. Dersom arbeidstaker bare krever erstatning, er søksmålsfristen seks måneder, jf. aml. § 17-4 første ledd, andre punktum. Seks månedersfristen løper fra samme tidspunkt som åtteukersfristen nevnt ovenfor.

Dersom oppsigelsen lider av formfeil gjelder imidlertid ingen søksmålsfrist, jf. aml. § 17-4 tredje ledd. Dette innebærer at arbeidstaker som har mottatt en formuriktig oppsigelse etter aml. § 15-4, ikke er bundet av de forholdsvis korte søksmålsfristene

⁴⁰ Ot. prp. nr. 41 (1975-1976) s. 70, Rt. 1996 s. 1401

arbeidsmiljøloven fastsetter. En årsak til dette kan være at dersom arbeidstaker var forpliktet til å reise søksmål innen fristene fastsatt i aml. § 17-4, kunne man risikere at arbeidstaker led rettstap som følge av manglende kunnskap om fristene.

Selv om arbeidsmiljølovens søksmålsfrister ikke gjelder der oppsigelsen er formuriktig, antas det at arbeidstaker kan tape sin rett gjennom alminnelige passivitetsregler⁴¹.

Videre kommer foreldelsesloven (lov om foreldelse av fordringer av 18. mai 1979 nr. 18, heretter foreldelsesloven eller fl) til anvendelse, hvilket innebærer at arbeidstaker mister sin rett på erstatning dersom fristene i foreldelsesloven er oversittet.

Arbeidstaker mister imidlertid ikke sin rett til å reise søksmål om oppsigelsens gyldighet, da dette ikke anses å være et formueskrav⁴². Likevel antas det at dersom arbeidstaker oversitter foreldelseslovens frister for å fremme et eventuelt formueskrav, vil også prosessforutsetningene etter tvisteloven (lov om mekling og rettergang i sivile tvister av 17. juni 2005 nr. 90, heretter tvisteloven eller tvl.) § 1-3 falle bort vedrørende søksmålet om oppsigelsens gyldighet. Jeg går imidlertid ikke nærmere inn på dette da det vil føre for langt i forhold til oppgavens problemstilling.

Det bemerkes også at dersom arbeidstaker ønsker den formuriktige oppsigelsen kjent ugyldig på grunn av formfeil, må arbeidstaker reise søksmål innen firemånedersfristen i aml. § 15-5 første ledd. Således kan ordlyden i aml. § 17-4 tredje ledd, om at det ikke gjelder noen søksmålsfrist ved formuriktig oppsigelse ikke tas helt bokstavelig, idet firemånedersfristen etter § 15-5 første ledd uansett gjelder. Se for øvrig mer om dette under kapittel 6.3.

6.2 Ugyldighet

Hovedreglen ved formuriktig oppsigelse fra arbeidsgiver er at oppsigelsen skal kjennes ugyldig, jf. aml. § 15-5 første ledd. En forutsetning for ugyldighet etter aml. § 15-5 er at

⁴¹ Kroken, aml. § 15-5 note 5 (siteret 08.03.11)

⁴² Jakhelln, (2007) s. 422, NAD 1986 s. 798 Gulating

arbeidstaker går til søksmål innen firemånedersfristen og nedlegger påstand om ugyldighet, jf. ordlyden i aml. § 15-5 første ledd.

Ugyldighet innebærer at lovlig oppsigelse ikke anses å ha funnet sted, og at arbeidsforholdet fortsetter på samme vilkår som før. Dette medfører at lønns- og arbeidsplikten løper; arbeidstaker fortsetter i stillingen, eventuelt gjeninntre for det tilfellet vedkommende har vært ute av stillingen i påvente av rettsavgjørelse.

Av forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 1977 fremgår det dessuten at arbeidsgiver ved ugyldighet plikter å betale lønn for den tid arbeidstaker har vært ute av arbeidet som følge av den formuriktige oppsigelsen⁴³.

Dersom arbeidsgiver til tross for ugyldigheten ønsker å si opp arbeidstaker, må dette gjøres gjennom en ny og formuriktig oppsigelse. I slike tilfeller kan arbeidsgiver bruke det samme grunnlaget som ved den formuriktige oppsigelsen til å gå til ny oppsigelse. Dersom arbeidstaker mener at den nye oppsigelsen er urettmessig, må vedkommende reise søksmål for domstolene om oppsigelsens rettmessighet. Dette må gjøres innen de frister arbeidsmiljøloven fastsetter. I denne sammenheng vises til arbeidsmiljøloven kapittel 17.

I mange tilfeller der arbeidsgiver har sagt opp arbeidstaker formuriktig, har arbeidstaker ikke noe ønske om å gjeninntre i stillingen. I slike tilfeller kan arbeidstaker, istedenfor å nedlegge påstand om ugyldighet, kreve erstatning som følge av formfeilen. Se mer om erstatning under kapittel 6.5.

6.3 Firemånedersfristen

Som tidligere nevnt er en forutsetning for ugyldighet på grunn av formuriktig oppsigelse at arbeidstaker reiser søksmål innen fire måneder etter at oppsigelsen fant sted. Firemånedersfristen etter aml. § 15-5 første ledd begynner å løpe fra oppsigelsen

⁴³ Ot. Prp. nr. 41 (1975-1976) s. 69

har kommet frem til arbeidstaker⁴⁴. Dersom arbeidstaker oversitter firemånedersfristen og går til søksmål etter dette, må retten på vanlig måte ta stilling til om oppsigelsen er saklig, altså vurdere realiteten i oppsigelsen⁴⁵. Etter firemånedersfristens utløp mister med andre ord arbeidstaker sin rett til å påberope at oppsigelsen er ugyldig på grunn av formfeil.

I de tilfeller der oppsigelsen er meddelt muntlig eller ved konkludent adferd, kan det stilles spørsmål om når firemånedersfristen løper fra. Dette vil typisk være der arbeidsgiver foretar endringer som faller utenfor styringsretten (se ovenfor kapittel 1.3.2 og 1.3.3), eller der arbeidstaker urettmessig blir utestengt fra arbeidsplassen.

I slike tilfeller bør arbeidsgiver ved tvil ha bevisbyrden for når oppsigelsen har kommet frem til arbeidstaker. Dette fordi det er arbeidsgiver som har forsømt seg i forhold til overleverings og skriftlighetskravet i aml. § 15-4, og som har ansvaret for å sikre trygge tilsetningsforhold⁴⁶.

En variant av denne problemstillingen er behandlet i Rt. 2000 s. 1689. Her var forholdet at en arbeidstaker i kommunen ble pålagt å skifte arbeidssted fra et sykehjem til et omsorgssenter. Arbeidstaker motsatte seg endringen og klaget på kommunens vedtak om overføringen til omsorgssenteret. Kommunen behandlet klagen, men kom til at arbeidstaker måtte finne seg i overføringen. Arbeidstaker anførte deretter at overføringen var en formuriktig oppsigelse, og at oppsigelsen måtte kjennes ugyldig på grunn av formfeil. Kommunen anførte på sin side at arbeidstaker hadde oversittet firemånedersfristen etter nåværende aml. § 15-5, fordi fristen måtte løpe fra kommunens beslutning fant sted, og ikke fra klagebehandlingens avslutning.

Høyesterett uttalte at kommunens klagebehandling medførte at arbeidstaker ikke hadde noen grunn til å reagere på beslutningen da denne ikke kunne oppfattes som endelig, før klagebehandlingen var avsluttet.

⁴⁴ Kroken, aml. § 15-5 note 4 (sitert 08.03.11)

⁴⁵ Ot. prp. nr. 41 (1975-1976) s. 70

⁴⁶ Kroken, aml. § 15-5 note 4 (sitert 08.03.11)

Høyesteretts standpunkt viser at i de tilfeller arbeidsgivers oppsigelsesbeslutninger ikke oppfattes som endelige, vil ikke firemånedersfristen begynne å løpe før endelig beslutning om oppsigelse i saken er gjort. Resultatet synes å være godt begrunnet, idet arbeidstaker ellers ville risikere å oversitte firemånedersfristen på grunn av uvitenhet om sine rettigheter i en oppsigelsessituasjon, og at formålet med formkravene dermed undergraves.

6.4 Særskilt påstand om fratreden

Etter aml. § 15-5 første ledd kan en oppsigelse kjennes gyldig til tross for formfeilen(e) dersom "særlige omstendigheter" gjør det "åpenbart urimelig" å kjenne den formuriktige oppsigelsen ugyldig.

Det kan stilles spørsmål til om unntaksbestemmelsen bare kommer til anvendelse i de tilfeller arbeidsgiver nedlegger særskilt påstand om fratreden, eller om det er opp til retten å bestemme dette uavhengig av arbeidsgivers påstand.

Verken ordlyden eller forarbeidene til aml. § 15-5 gir føringer på løsningen av spørsmålet.

I den juridiske litteratur⁴⁷ argumenteres det for at forutsetningen for unntaksregelens anvendelse etter aml. § 15-5 første ledd er at arbeidsgiver anfører at det foreligger "særlige omstendigheter" som gjør det "åpenbart urimelig" å kjenne oppsigelsen ugyldig på grunn av formfeil. Dette blant annet fordi tilsvarende uttrykkelig fremgår av aml. § 15-11 om unntaket fra retten til å stå i stillingen under tvist om oppsigelsens saklighet, og at dette også må gjelde etter aml. § 15-5 første ledd.

Også det sivilprosessuelle prinsipp om at retten er bundet av partenes påstander der partene har fri rådighet over saken, slik det er ved oppsigelsessaker, taler for en slik løsning. Se i denne sammenheng tvl. § 11-2 første ledd. Retten kan ikke gå utenfor

⁴⁷ Fougner og Holo (2006) s. 771-772

partenes påstander, og dermed ikke bestemme at unntaksregelen i aml. § 15-5 første ledd skal komme til anvendelse dersom arbeidsgiver ikke anfører dette.

Det antas dermed at en forutsetning for unntaksregelens anvendelse er at arbeidsgiver særskilt har anført at det foreligger "særlige omstendigheter" som gjøre det "åpenbart urimelig" å kjenne oppsigelsen ugyldig på grunn av formfeil, og i tråd med dette har nedlagt påstand om frifinnelse.

6.5 Erstatning

Etter aml. § 15-5 andre ledd kan arbeidstaker som mottar en formuriktig oppsigelse tilkjennes erstatning som følge av formfeilen dersom det er nedlagt påstand om dette.

Ut over vilkåret om at det må foreligge en formuriktig oppsigelse, er erstatningen uavhengig av om oppsigelsen blir kjent ugyldig på grunn av formfeilen, og uavhengig av om arbeidstaker nedlegger påstand om ugyldighet. Retten trenger ikke å foreta en fullstendig prøving av oppsigelsessaken for å tilkjenne erstatning. Formfeilen er altså et selvstendig grunnlag for erstatning⁴⁸, og kan fungere som en "snarvei" til erstatning dersom arbeidstaker ikke ønsker å gjeninntre i stillingen.

Erstatning etter § 15-5 andre ledd er særlig relevant i de tilfeller der arbeidstaker ikke ønsker å fortsette i stillingen. Av forarbeidene fremgår det at erstatning i slike tilfeller er en god mellomløsning, og at erstatning også har praktiske grunner for seg. Erstatningen markerer at arbeidsgiver har gått uheldig frem, og retten slipper å foreta en fullstendig prøving av oppsigelsens rettmessighet. I tillegg gir erstatningshjemmelen grunnlag for å tilkjenne arbeidstaker en kompensasjon ut over det økonomiske tapet⁴⁹.

Etter bestemmelsens ordlyd skal erstatningen utmåles i samsvar med § 15-12 andre ledd. Erstatningen skal således utmåles skjønnsmessig av retten, og "fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgiverens og

⁴⁸ Fougner og Holo (2006) s. 772

⁴⁹ NOU 1992:20 s. 194

arbeidstakerens forhold og omstendighetene for øvrig”, jf. aml. § 15-12 andre ledd andre setning. Forarbeider, rettspraksis og teori rundt aml. § 15-12 andre ledd er dermed relevant for erstatning på grunn av formuriktig oppsigelse etter aml. § 15-5 andre ledd.

7 ”Særlige omstendigheter gjør det åpenbart urimelig”

7.1 Vurderingstemaet generelt⁵⁰

I dette kapitlet skal det ses nærmere på hva som ligger i unntaksbestemmelsen i aml. § 15-5 første ledd, altså hva som ligger i vilkåret ”særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig”.

Hovedreglen er som nevnt tidligere at en formuriktig oppsigelse skal kjennes ugyldig dersom arbeidstaker går til søksmål innen fire måneder etter oppsigelsen fant sted. Dette utgangspunktet fremgår av ordlyden i aml. § 15-5 første ledd.

Unntaksbestemmelsen ”særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig” gir etter ordlyden anvisning på to kumulative vilkår; det må for det første foreligge ”særlige omstendigheter”, og for det andre må disse gjøre det ”åpenbart urimelig” å kjenne oppsigelsen ugyldig. Ordlyden antyder i tillegg at det må være årsakssammenheng mellom de særlige omstendighetene og urimeligheten.

Forhistorien til utformingen av unntaksbestemmelsen, som gjennomgått i avhandlingens kapittel 4, viser imidlertid at vilkårene ”særlige omstendigheter” og ”åpenbart urimelig” glir over i hverandre, og at det skal foretas en konkret rimelighetsvurdering av det resultat ugyldighet medfører overfor arbeidsgiver⁵¹. Således er det ikke tale om to kumulative vilkår for unntaksbestemmelsens anvendelsesområde, slik ordlyden isolert kan gi uttrykk for.

⁵⁰ Johannessen i Stat, politikk og folkestyre (1998) s. 548 flg.

⁵¹ Innst. O nr. 90 (1976-1977) s. 25

Ordlyden "særlige omstendigheter" og "åpenbart urimelig" tilsier likevel at terskelen for å kjenne formuriktige oppsigelser gyldige er høy. Dette støttes av forarbeidene til bestemmelsen der det fremgår at unntaket skal fungere som en sikkerhetsventil for å forhindre "helt åpenbare urimeligheter" overfor arbeidsgiver⁵². Hva som skal vektlegges ut over dette er imidlertid ikke angitt.

Det foreligger ikke Høyesterettspraksis som gir konkret veiledning på tolkningen av unntaksbestemmelsen. Likevel foreligger en del underrettspraksis. Denne praksisen vil gjennomgås nedenfor.

Det foreligger også noe juridisk teori rundt tolkningen av hva som ligger i unntaksbestemmelsen i aml. § 15-5 første ledd. Også denne vil gjennomgås i det følgende.

Når unntaksbestemmelsens nærmere innhold skal tolkes, bør bestemmelsens formål, nemlig å unngå helt åpenbare urimeligheter for arbeidsgiver, brukes som et sentralt tolkningsmoment. Det er imidlertid viktig å ha klart for seg at hovedregelen ved formuriktige oppsigelser er ugyldighet, og at unntaket skal fungere som en sikkerhetsventil.

7.2 Tilsvarende uttrykk andre steder i arbeidsmiljøloven

Ordlyden "særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig" tilsier at det må foretas en bred skjønnsmessig vurdering av det konkrete forhold. Det finnes tilsvarende uttrykk andre steder i arbeidsmiljøloven med liknende formuleringer. Det kan i noen tilfeller tenkes at disse kan ha overføringsverdi på formuleringen i aml. § 15-5, og dermed være et tolkningsbidrag til hva som ligger i unntaksbestemmelsen. I det følgende ses nærmere på dette.

Aml. § 15-12 angir virkningene av usaklig oppsigelse. Hovedregelen fremgår av første ledd, og er ugyldighet etter påstand fra arbeidstaker. Også her finnes imidlertid en

⁵² Innst. O nr. 90 (1976-1977) s. 9

unntaksregel i bestemmelsens første ledd, andre punktum: "[i] særlige tilfeller kan retten, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter en avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter".

Kriteriet for opphør etter aml. § 15-12 er altså at det finnes "særlige tilfeller" og at retten etter en "avveining av partenes interesser" finner at det vil være "åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter". Selv om temavalget er ulikt fra formuleringen "særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig" i § 15-5 første ledd, gir begge formuleringene etter sin ordlyd uttrykk for en bred skjønsmessig vurdering.

Av dette slutter Stein Evju at formuleringen i unntaksbestemmelsen i aml. § 15-12 i utgangspunktet må kunne tjene som mønster for tolkningen av unntaksbestemmelsen i aml. § 15-5 "særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig", men at det likevel kan tenkes forskjeller⁵³.

Uttalelsene peker på at de momenter rettspraksis og forarbeidene har vektlagt ved vurderingen av om unntaket i § 15-12 første ledd kommer til anvendelse, kan være retningsgivende for hvilke momenter som er av interesse ved vurderingen av om den formuriktige oppsigelsen skal kjennes gyldig etter unntaket i aml. § 15-5 første ledd.

Også andre forfattere åpner for at tilsvarende uttrykk andre steder i loven kan ha overføringsverdi på unntaksbestemmelsen i § 15-5 første ledd⁵⁴.

Jan Fougner har derimot et annet syn og mener at tilsvarende formuleringer i aml. § 15-12 ikke bør gis overføringsverdi på tolkningen av hva som ligger i "særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig" etter aml. § 15-5 første ledd. Begrunnelsen er at aml. § 15-12 er ment på et annet tilfelle, og dermed skal ivareta andre hensyn. Fougner skriver om dette:

⁵³ Evju i Jakhelln og Evju (1979) s. 314

⁵⁴ Kroken, aml. § 15-5 note 6 (siteret 08.03.11), Dege (2009) s. 591-592

”[o]verføringsverdien ligger i at forarbeidene til § 15-12 fastslår at unntaksregelen er snever, og at det skal meget sterke grunner til for å fravike hovedregelen. Dette følger imidlertid allerede av ordlyden [i aml. § 15-5], idet uttrykkene «særlige omstendigheter» og «åpenbart urimelig» begge klart viser at det skal meget til”⁵⁵.

Også Johannessen er kritisk til tilnærmingen slik den fremkommer hos Evju og andre⁵⁶. I sin artikkel fremhever Johannessen at det ikke kan trekkes slutninger fra unntaksregelen i aml. § 15-12 ved tolkningen av unntaket fra ugyldighet i § 15-5. Dette fordi reglene omhandler to ulike situasjoner, til tross for at ordlyden langt på vei er lik. De legislative hensyn bak bestemmelsene er ulike, hvilket taler mot at unntaket i aml. § 15-12 har overføringsverdi på tolkningen av unntaket i aml. § 15-5. Ordlyden i aml. § 15-12 uttaler uttrykkelig at vurderingen skal foretas etter en avveining av *partenes interesser*, mens unntaket i aml. § 15-5 er begrunnet i *arbeidsgivers* interesser. Således vil forhold på arbeidstakersiden ha større vekt i en § 15-12 – vurdering, enn i en vurdering etter § 15-5.

Johannessen fremhever videre i sin artikkel at formålet med § 15-5, nemlig å oppfordre arbeidsgiver til å overholde oppsigelsens krav til form og innhold, samt skape forutsigbarhet for arbeidstaker, lettere oppnås ved at unntaksregelen tolkes strengt. Dette gjør seg nødvendigvis ikke like sterkt gjeldende i de tilfeller som omfattes av § 15-12. Hertil kommer at ugyldighet etter § 15-12 vil ha større betydning for partene enn etter § 15-5, nettopp fordi en avgjørelse etter § 15-12 avslutter tvisten mellom partene. I de tilfellene som omhandles av § 15-5 vil en avgjørelse om ugyldighet fra retten medføre at arbeidsgiver benytter det opprinnelige oppsigelsesgrunnlag for å gi arbeidstaker en ny og formriktig oppsigelse, slik at arbeidsgiver til slutt kan nå frem. Johannessen konkluderer dermed med at terskelen for å gjøre unntak fra ugyldighet etter aml. § 15-5 må ligge høyere enn etter aml. § 15-12, og at den tilsvarende skjønsmessige ordlyden i unntaket i aml. § 15-12 ikke bør anvendes som et

⁵⁵ Fougner (2007) s. 320

⁵⁶ Johannessen i Stat, politikk og folkestyre (1998) s. 551

tolkningsbidrag til hva som ligger i unntaket "særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig" i aml. § 15-5 første ledd.

Ovenstående viser at det er uenighet i teorien om hvilke momenter som er relevante for tolkningen av "særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig", jf. § 15-5 første ledd, og om andre tilsvarende uttrykk i arbeidsmiljøloven kan ha overføringsverdi.

Ordlyden i unntaksbestemmelsen i aml. § 15-5 angir som allerede nevnt at terskelen for anvendelse er høy. De andre stedene i loven der tilsvarende skjønsmessige uttrykk brukes, er ment for andre tilfeller. Dette kan tas til inntekt for at man ved en § 15-5 vurdering bør vise tilbakeholdenhet med å anvende momenter som domstolene og forarbeidene bruker ved vurderingen av for eksempel § 15-12. Vekten av de ulike momentene vil også kunne falle ulikt ut avhengig av hvilken situasjon man befinner seg i. Formålet med bestemmelsen må tillegges stor vekt ved tolkningen av hva som ligger i unntaket i aml. § 15-5 første ledd, idet bestemmelsen skal være et effektivt middel mot formuriktige oppsigelser.

7.3 Den konkrete vurdering⁵⁷

Utgangspunktet og hovedregelen ved formuriktig oppsigelse er som nevnt tidligere at denne skal kjennes ugyldig på grunn av formfeilen, jf. aml. § 15-5 første ledd. Domstolene skal i slike tilfeller ikke foreta en realitetsvurdering av oppsigelsens saklighet, da man anser forholdet slik at gyldig oppsigelse aldri har funnet sted.

I det følgende gjennomgås noen utvalgte situasjoner der det kan tenkes at det foreligger "særlige omstendigheter" som gjør det "åpenbart urimelig" å kjenne oppsigelsen ugyldig, jf. aml. § 15-5 første ledd, slik at unntaksbestemmelsen får anvendelse. Dette kan for eksempel være ved arbeidstakers misbruk av ugyldighetsbestemmelsen, eller dersom arbeidstaker ikke har lidt rettstap som følge av den formuriktige oppsigelsen.

⁵⁷ Johannessen i Stat, politikk og folkestyre (1998) s. 552

7.3.1 Misbruk av ugyldighetsbestemmelsen⁵⁸

I enkelte tilfeller kan det tenkes at arbeidstaker misbruker den strenge ugyldighetsbestemmelsen i § 15-5 første ledd. Et eksempel på dette er der arbeidstaker innretter seg etter oppsigelsen, og venter med å reise søksmål til kort tid før firemånedersfristen etter § 15-5 første ledd går ut. Dersom oppsigelsen kjennes ugyldig på grunn av formfeil i et slikt tilfelle, vil arbeidsgiver måtte betale arbeidstaker lønn for den tiden arbeidstaker har vært ute av arbeidet⁵⁹.

Et slikt tilfelle, der arbeidstaker har kunnskap om reglene, og utnytter disse illojalt i arbeidsgivers disfavør, kan det virke svært urimelig overfor arbeidsgiver om den formuriktige oppsigelsen blir kjent ugyldig på grunn av formfeil. Dette særlig der arbeidstaker er inneforstått med at oppsigelsen materielt sett er saklig. Spørsmålet er dermed om slike tilfeller kan anses som "særlige omstendigheter" som gjør det "åpenbart urimelig" å kjenne oppsigelsen ugyldig, jf. § 15-5 første ledd.

Bakgrunnen for unntaksregelen var, som nevnt i kapittel 4, NAF sin henvendelse til stortingskomiteen. NAF uttrykte at en absolutt ugyldighetsregel kunne misbrukes av arbeidstaker, særlig der arbeidstaker vel vitende om sine rettigheter "sitter på gjerdet" og venter til rett før firemånedersfristen går ut med å reise søksmål om formfeilen, og således får lønn i den tiden vedkommende har vært ute av arbeidet. NAF foreslo derfor at i de tilfeller arbeidstaker innretter seg etter den formuriktige oppsigelsen, det vil si fratradte og eventuelt fikk ny jobb, måtte oppsigelsen kjennes gyldig til tross for formfeilen⁶⁰.

Stortingskomiteen gikk som nevnt i kapittel 4 imot NAF sitt forslag, men utelukket ikke at slike åpenbart urimelige forhold som NAF viste til kunne forekomme. For å unngå slike helt åpenbare urimeligheter ble unntaksregelen inntatt i aml. (1977) § 57 nr. 2 tredje ledd⁶¹.

⁵⁸ Johannessen i Stat, politikk og folkestyre (1998) s. 553

⁵⁹ Ot.prp.nr. 41 (1975-1976) s. 69

⁶⁰ Innst.O nr. 90 (1976-1977) s. 8-9

⁶¹ Innst.O nr. 90 (1976-1977) s. 8-9

Dette viser at unntaksregelen nettopp tar sikte på å unngå misbrukstilfellene. I slike tilfeller som nevnt ovenfor, der arbeidstaker illojalt utnytter ugyldighetsregelen i arbeidsgivers disfavør, må det derfor som hovedregel anses å foreligge "særlige omstendigheter" som gjør det "åpenbart urimelig" å kjenne oppsigelsen ugyldig på grunn av formfeilen.

7.3.2 Årsaken til at formkravene ikke er fulgt

I dette kapitlet skal det ses nærmere på om årsaken til at formkravene ikke er fulgt, kan ha betydning for om unntaksbestemmelsen kommer til anvendelse.

Ordlyden gir ikke anvisning på at årsaken til at formkravene ikke er fulgt skal ha betydning for vurderingen. Forarbeidene legger imidlertid opp til at det er urimelige konsekvenser overfor arbeidsgiver som først og fremst kan begrunne unntaket fra ugyldighet⁶². Dersom arbeidsgiver har en beskyttelsesverdige grunn til ikke å ha fulgt formkravene i oppsigelsen, kan forarbeidene tas til inntekt for at dette kan ha betydning for om unntaksbestemmelsen kommer til anvendelse.

Det foreligger noe underrettspraksis der arbeidsgivers begrunnelse for å ha utelatt formkravene til oppsigelsen, er vektlagt ved vurderingen av om det foreligger "særlige omstendigheter" som gjør det "åpenbart urimelig" å kjenne oppsigelsen ugyldig på grunn av formfeil.

I NAD 1981-83 s. 300⁶³ var forholdet at arbeidstakere i en slakterforretning ble sagt opp formuriktig. Bakgrunnen for oppsigelsene var at innehaveren av forretningen plutselig og uventet ble alvorlig og invalidiserende syk, og ikke kunne drive forretningen videre. Innehaverens sønn drev forretningen midlertidig mens faren var på sykehus, men kunne ikke overta denne på permanent basis. Innehaveren hadde ingen andre i familien som kunne overta forretningen, og måtte derfor selge forretningen til ny eier. Arbeidstakerne

⁶² Innst. O nr. 90 (1976-1977) s. 25

⁶³ Stavanger byrett

som ble sagt opp i den forbindelse fikk tilbud om å arbeide ut oppsigelsesfristens utløp, men det var usikkert om de fikk arbeide i virksomheten etter dette. Noen av arbeidstakerne som hadde blitt sagt opp formuriktig møtte ikke opp i oppsigelsestiden, og reiste søksmål innen firemånedersfristen. Arbeidstakerne mente at oppsigelsen var ugyldig på grunn av formfeil.

Retten kom til at oppsigelsene var formuriktige etter aml. (1977) § 57 nr. 2 andre ledd, men fant at det forelå "særlige omstendigheter" som gjorde det "åpenbart urimelig" å kjenne oppsigelsen ugyldig på grunn av formfeilen. Retten la særlig vekt på den prekære situasjon tidligere arbeidsgiver var i, og at det var helt nødvendig med en rask avvikling av arbeidsforholdene. Det ble også lagt en viss vekt på at det ikke var arbeidsgiver selv som hadde utformet oppsigelsene. Oppsigelsene ble for øvrig ansett saklig begrunnet.

Faktum i saken viser at arbeidstakerne som anla søksmål og ikke møtte opp i oppsigelsestiden, ville ha krav på lønn i den tiden de var ute av arbeidet dersom oppsigelsen ble kjent ugyldig på grunn av formfeil. Dette ligger i så fall nær opp til misbrukstilfellet, og det er nettopp slike forhold unntaket skal motvirke jf. kapittel 7.3.1. Videre ble oppsigelsene ansett som saklige, noe som også kan ha hatt betydning for rettens vurdering. Dette er imidlertid ikke uttalt som begrunnelse for unntaket fra ugyldighet, og blir dermed bare antakelser.

Videre kan det vises til en dom avsagt av Borgarting lagmannsrett i juni 2009⁶⁴. Her var forholdet at en katolsk prest ble sagt opp fra sin stilling i Oslo Katolske Bispedømme, og ble tilbakekalt til Polen. Oppsigelsen oppfylte ikke arbeidsmiljølovens krav til form og innhold. Arbeidsgiver begrunnet utelatelsen av formkravene etter aml. § 15-4 med at arbeidsforholdet ble regulert av kanonisk rett, og at religionsfriheten tilsa at arbeidsmiljølovens krav til form og innhold ikke kom til anvendelse.

Lagmannsretten uttalte at Oslo Katolske Bispedømmes unnlattelse av å følge formkravene var begrunnet i den katolske kirkes syn på at tjenesten som prest var et kall

⁶⁴ LB-2008-0591199 (Katolsk prest)

forankret i et sakrament, og at arbeidsforholdet etter den katolske kirkes syn ble regulert av kanonisk rett. Selv om oppsigelsen var formuriktig, ble ikke formfeilen tillagt vekt, idet hensynet til religionsfriheten tilsa at det forelå "særlige omstendigheter" som medførte at det ville være "åpenbart urimelig" å kjenne oppsigelsen ugyldig, jf. aml. § 15-5 første ledd.

Ovennevnte avgjørelser viser at arbeidsgivers begrunnelse for manglende krav til oppsigelsens form og innhold i enkelte tilfeller er av betydning for unntaksbestemmelsens anvendelsesområde. Avgjørelsen fra Borgarting lagmannsrett er imidlertid særegen. Dette ble også uttalt av lagmannsretten i forbindelse med saksomkostningsspørsmålet. Man kan derfor hevde at avgjørelsens overføringsverdi på tolkningen av hva som ligger i unntaksbestemmelsen "særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig" er liten.

Avgjørelsene ovenfor viser likevel at arbeidsgivers begrunnelse for at formkravene i oppsigelsen ikke er fulgt, i særlige tilfeller kan tillegges avgjørende betydning for vurderingen. Terskelen må imidlertid ligge høyt, jf. ordlyden i bestemmelsen og forarbeidene⁶⁵. Dersom situasjonen ikke bærer preg av misbrukstilfellet, og arbeidsforholdet er ordinært, samt at arbeidstaker er uvitende om sine rettigheter og dermed risikerer å lide rettstap, bør oppsigelsen kjennes ugyldig på grunn av formfeil.

Arbeidsgivers begrunnelse for utelatelse av formkravene bør dermed som hovedregel ikke tillegges betydning for vurderingen av adgangen til å kjenne formuriktige oppsigelser gyldige.

7.3.3 Arbeidstaker innretter seg etter den formuriktige oppsigelsen⁶⁶

I dette avsnittet ses det nærmere på hvilken betydning det har for unntaksregelen i aml. § 15-5 første ledd at arbeidstaker innretter seg etter den formuriktige oppsigelsen.

⁶⁵ Innst. O nr. 90 (1976-1977) s. 25

⁶⁶ Johannessen i Stat, politikk og folkestyre (1998) s. 555

Ordlyden i unntaksbestemmelsen gir ingen føringer på om arbeidstakers innrettelse etter den formuriktige oppsigelsen skal ha betydning for om oppsigelsen skal kjennes ugyldig eller ikke.

Av forarbeidene til aml. (1977) § 57 nr. 2 tredje ledd fremgår det at arbeidstakers fratreden ikke umiddelbart vil føre til at en i utgangspunktet ugyldig oppsigelse anses som gyldig som følge av fratredelsen⁶⁷. Det fremgår likevel at dersom det har gått lang tid etter at den formuriktige oppsigelsen fant sted, og partene har innrettet seg etter oppsigelsen, vil dette være forhold som taler mot gjeninntreden⁶⁸. Uttalelsene kan tas til inntekt for at arbeidstakers innrettelse etter en formuriktig oppsigelse er av betydning for vurderingen av om det foreligger "særlige omstendigheter" som gjør det "åpenbart urimelig" å kjenne oppsigelsen ugyldig.

Det presiseres imidlertid at uttalelsene i forarbeidene til 1977-loven ble gitt før unntaksbestemmelsen i aml. (1977) § 57 nr. 2 tredje ledd ble foreslått. Uttalelsene antas dermed ikke å ha en direkte kobling mot vilkåret "særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig", noe som svekker den rettskildemessige vekten av disse i forhold til tolkningen av unntaksbestemmelsen.

Forhistorien til unntaksbestemmelsen viser likevel at arbeidstakers innrettelse i noen tilfeller vil være relevant for unntakets anvendelse. NAF sitt forslag til aml. (1977) § 57 nr. 2 tredje ledd var at en oppsigelse som led av formfeil måtte kjennes gyldig i de tilfeller der arbeidstaker innrettet seg etter den formuriktige oppsigelsen. Dette fordi arbeidstaker i slike tilfeller kunne misbruke ugyldighetsbestemmelsen. Selv om stortingskomiteen gikk imot et slikt forslag, utelukket den ikke at slike åpenbare urimeligheter kunne oppstå, og inntok dermed unntaket i bestemmelsen. Således kan bakgrunnen for unntaksbestemmelsen tas til inntekt for at arbeidstakers innrettelse etter den formuriktige oppsigelsen, medfører at det foreligger "særlige omstendigheter" som gjør det "åpenbart urimelig" å kjenne oppsigelsen ugyldig. Se for øvrig mer om dette ovenfor i kapittel 4 og 7.3.1.

⁶⁷ Ot.prp. nr.41 (1975-1976) s. 17, Innst. O. nr. 90 (1976-1977) s. 8-9

⁶⁸ Ot. prp. nr. 41 (1975-1976) s. 70

Det finnes noe underrettspraksis som er egnet til å belyse spørsmålet om betydningen av arbeidstakers innrettelse etter den formuriktige oppsigelsen.

I NAD 1981-83 s. 878⁶⁹ var forholdet at en instruktør på et helsestudio ble sagt opp formuriktig. Bakgrunnen for oppsigelsen var uoverensstemmelser mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Arbeidstaker hadde ikke på noe tidspunkt ønske om å fortsette i stillingen hos arbeidsgiver. Arbeidstaker fratradte etter oppsigelsen ble mottatt, og fikk seg annet arbeid. Han reiste søksmål mot arbeidsgiver to dager før firemånedersfristen gikk ut, og nedla påstand om ugyldighet som følge av formuriktig oppsigelse. Retten la særlig vekt på at arbeidstaker aldri hadde hatt ønske om å fortsette i stillingen, og bemerket også at søksmål var reist bare to dager før fristens utløp. Arbeidstaker hadde dessuten hatt advokatbistand under hele prosessen. Formfeilen ble dermed ikke tillagt betydning idet retten anså at det forelå "særlige omstendigheter" som gjorde det "åpenbart urimelig" å kjenne oppsigelsen ugyldig.

Selv om det ikke uttales eksplisitt i dommen, kan det tenkes at noe av begrunnelsen for unntaksregelens anvendelse var at arbeidstaker hadde advokatbistand under hele prosessen, og dermed ble kjent med sine rettigheter gjennom advokaten. Arbeidstaker hadde således ikke lidt rettstap som følge av formfeilen (se mer om dette under kapittel 7.3.5). Arbeidstaker ventet også med å reise søksmål til få dager før firemånedersfristen utløp, hvilket kan gi antydninger om misbruk av ugyldighetsbestemmelsen. Om misbrukstilfellene henvises til kapittel 7.3.1.

Tilsvarende løsning ble lagt til grunn i NAD 1981-83 s. 884⁷⁰. Her var forholdet at en arbeidstaker ble sagt opp formuriktig i prøvetiden etter bare få dagers ansettelse. Ved etterfølgende forhandlinger med arbeidsgiver ble arbeidstaker kjent med retten til å stå i stillingen under sakens behandling. Til tross for dette krevde ikke arbeidstaker gjeninntredelse. Arbeidstaker startet etter oppsigelsen i nytt arbeid hos annen

⁶⁹ Asker og Bærum herredsrett

⁷⁰ Sarpsborg byrett

arbeidsgiver. Arbeidstaker reiste deretter søksmål mot tidligere arbeidsgiver innen firemånedersfristen, og anførte at oppsigelsen var ugyldig på grunn av formfeil.

Byretten bemerket at arbeidstaker ble kjent med sine rettigheter kort tid etter oppsigelsen fant sted og ikke hadde noe ønske om å gjeninntre. Dermed ville det etter rettens mening være åpenbart urimelig å kjenne oppsigelsen ugyldig på grunn av formfeil. Unntaket kom således til anvendelse. Domstolen fant videre at oppsigelsen var saklig begrunnet, og opprettholdt derfor denne.

Avgjørelsene viser at der arbeidstaker innretter seg etter oppsigelsen, og starter i nytt arbeid og ikke har hatt noe ønske å fortsette i stillingen, kan dette ha betydning for unntaksbestemmelsens anvendelse. Avgjørelsene er imidlertid avsagt i underretten, og den rettskildemessige vekten av disse er derfor liten.

Synspunktet i de to avgjørelsene om at arbeidstakers innrettelse er et moment som taler mot at formuriktige oppsigelser er ugyldig, er i overensstemmelse med to kjennelser fra Høyesteretts kjæremålsutvalg⁷¹. Kjennelsene omhandler retten til å stå i stillingen mens saken pågår etter aml. § 15-11, men kan ha overføringsverdi på ovennevnte problemstilling⁷².

I den første kjennelsen, inntatt i Rt. 1988 s. 583, var forholdet at en arbeidstaker ble sagt opp av arbeidsgiver. Arbeidstaker reiste sak med påstand om at oppsigelsen var ugyldig. Før saken var avsluttet fikk arbeidstaker arbeid hos annen arbeidsgiver, og fratradte dermed stillingen hos tidligere arbeidsgiver. På grunn av forhold utenfor arbeidstakers kontroll, mistet han imidlertid jobben hos den nye arbeidsgiveren, og krevde deretter gjeninntreden hos tidligere arbeidsgiver med hjemmel i aml. (1977) § 61 nr 4 (nåværende aml. § 15-11 andre ledd). Om dette uttalte Høyesterett:

”Den rett en arbeidstaker har til å forbli i stillingen, innebærer ikke uten videre at han vil ha krav på å gjeninntre dersom han har fratrudd frivillig for å overta en

⁷¹ Rt. 1988 s. 583, Rt. 1993 s. 908

⁷² Dege (2009) s. 597

annen stilling. Arbeidstakeren vil være i en valgsituasjon. Selv om han har rett til å fortsette i stillingen, kan han velge å fratre og ta annet arbeid. Hvis arbeidstakeren velger å fratre uten å ta forbehold av noen art, og arbeidsgiver heller ikke av andre grunner må forstå at arbeidstakeren regner med å kunne falle tilbake på sin rett etter § 61 fjerde ledd dersom forholdene skulle tilsi det, kan han ikke ha krav på å tre inn i stillingen igjen før det i tilfelle foreligger endelig dom for at oppsigelsen er ugyldig”.

Avgjørelsen er senere fulgt opp i Rt. 1993 s. 908, der det fastslås at arbeidstaker som ønsker å stå i stillingen under tvist om oppsigelsens rettmessighet, må ha ”holdt fast ved stillingen kontinuerlig siden oppsigelsestidspunktet”.

Kjennelsene viser at der arbeidstaker innretter seg etter oppsigelsen, og ikke krever gjeninntredelse etter § 15-11, vil gjeninntredelsesretten kunne bortfalle. I slike tilfeller har arbeidstaker hatt muligheten til å gjeninntre, men ikke benyttet seg av dette. Som følge av passivitet mister dermed arbeidstaker muligheten til å gjeninntre på et senere tidspunkt, og må vente med dette til endelig dom i saken er avsagt. I uttalelsen fra Høyesterett nevnt ovenfor synes hensynet til arbeidsgiver å begrunne en slik løsning - arbeidsgiver har innrettet seg etter arbeidstakers passivitet.

I kapittel 7.2 ble det drøftet om tilsvarende skjønsmessige vilkår andre steder i arbeidsmiljøloven kunne ha overføringsverdi på tolkningen av unntaksbestemmelsen i aml. § 15-5 første ledd. Konklusjonen var at det i utgangspunktet må vises tilbakeholdenhet med slike tolkninger. Likevel kan ovennevnte kjennelser fra Høyesterett gi inntrykk av at det er en viss overføringsverdi i uttrykket ”særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig” etter aml. § 15-5 første ledd, og vilkåret ”urimelig” i aml. § 15-11 andre ledd, der arbeidstaker innretter seg etter oppsigelsen og ikke krever gjeninntreden.

I denne sammenheng bemerkes at Høyesteretts standpunkt i kjennelsene nevnt ovenfor ikke er begrunnet i unntaket ”urimelig” i aml. § 15-11 andre ledd, men i at arbeidstaker, uavhengig av unntaksbestemmelsen i aml. § 15-11, mister sin rett til å stå i stillingen dersom vedkommende først har fratrudd. Det er dermed usikkert om Høyesteretts

kjennelser nevnt ovenfor har noen direkte overføringsverdi på tolkningen av unntaksbestemmelsen i aml. § 15-5 første ledd.

Evju tar til ordet for at der arbeidstaker innretter seg etter den formuriktige oppsigelsen, vil dette være et argument for at oppsigelsen kjennes gyldig til tross for formfeilen. Likevel fastslår han at hovedregelen i slike tilfeller må være ugyldighet fordi arbeidstakers fratreden ofte vil være begrunnet i den formuriktige oppsigelsen, altså arbeidstakers uvitenhet⁷³.

Johannessen anfører at arbeidstakers fratredelse ikke bør tillegges vekt ved vurderingen av unntaksbestemmelsen. Dette fordi fratredelsen ofte vil være begrunnet i at arbeidstaker ikke er informert om retten til å stå i stillingen. Hertil kommer at dersom arbeidstakers innrettelse er av betydning for unntaksbestemmelsens anvendelse, vil hovedregelens funksjon som pressmiddel overfor arbeidsgiver svekkes⁷⁴.

Ut fra ovenstående kan det argumenteres for at det bør skilles mellom de tilfeller der fratredelsen skyldes arbeidstakers uvitenhet, og der fratredelsen skyldes misbruk. Dersom arbeidstaker fratrer, vel vitende om sin rett til å stå i stillingen, og deretter reiser søksmål innen firemånedersfristen, vil dette være et forhold som kan medføre at det foreligger "særlige omstendigheter" som gjør det "åpenbart urimelig" å kjenne oppsigelsen ugyldig. Det er nettopp slike tilfeller ugyldighetsbestemmelsen skal ivareta. Om misbrukstilfellene vises for øvrig til kapittel 7.3.1. Dersom fratredelsen derimot er begrunnet i arbeidstakers uvitenhet om egne rettigheter i forbindelse med oppsigelsen, bør den formuriktige oppsigelsen kjennes ugyldig som følge av formfeil.

Bevismessig kan det imidlertid ofte være vanskelig å skille mellom misbrukstilfellene og de tilfeller der arbeidstakers innrettelse er begrunnet i uvitenhet om egne rettigheter. Siden hovedregelen om ugyldighet etter sin ordlyd er streng, og formålet med arbeidsmiljøloven er å beskytte arbeidstaker, bør arbeidstakers innrettelse som

⁷³ Evju i Jakhelln og Evju (1979) s. 314-315

⁷⁴ Johannessen i Stat, politikk og folkestyre (1998) s. 556

hovedregel ikke tillegges avgjørende vekt ved spørsmålet om det foreligger "særlige omstendigheter" som gjør det "åpenbart urimelig" å kjenne oppsigelsen ugyldig.

7.3.4 Betydningen av at oppsigelsen fremtrer som saklig⁷⁵

I dette kapittelet ses det nærmere på hvilken betydning det har for tolkningen av unntaket "særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig" at oppsigelsen som sådan fremtrer som saklig.

Dersom arbeidstaker har mottatt en formuriktig oppsigelse og går til søksmål innen fire måneder, er utgangspunktet at retten ikke skal foreta en realitetsprøvelse av om oppsigelsen er saklig begrunnet⁷⁶. At oppsigelsen fremstår som saklig skal dermed i utgangspunktet ikke være av betydning for ugyldighet på grunn av formfeil. Likevel kan underrettspraksis tyde på at oppsigelsens saklighet har betydning for vurderingen. I det følgende vil det knyttes noen bemerkninger til dette.

Ugyldighetsvirkningene i § 15-5 kommer ikke til anvendelse ved avskjed, jf. utelatelsen av henvisningen til § 15-5 i § 15-14 andre ledd og avhandlingens kapittel 2.1.

Begrunnelsen for dette er at avskjedssituasjonen medfører at arbeidsgiver har et behov for at arbeidstaker fratrer umiddelbart⁷⁷. Arbeidstaker kan i slike tilfeller ha gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd, og har dermed ikke samme behov for vern som en som er sagt opp etter aml. § 15-7 flg.

Dersom arbeidsgiver viser velvillighet og velger oppsigelse av arbeidstaker til tross for at vilkårene for avskjed er til stede, mener Johannessen at formuriktig oppsigelse i slike tilfeller ikke bør kjennes ugyldige på grunn av formfeil. Hvis retten blir forelagt et slikt tilfelle, må den prejudisielt avgjøre om vilkårene for avskjed er til stede. Synspunktet er begrunnet med hensynet til sammenheng i regelverket, og at oppsigelse er mindre belastende enn avskjed⁷⁸.

⁷⁵ Johannessen i Stat, politikk og folkestyre (1998) s. 553

⁷⁶ Evju i Jakhelln og Evju (1979) s. 313-314

⁷⁷ Johannessen i Stat, politikk og folkestyre (1998) s. 553

⁷⁸ Johannessen i Stat, politikk og folkestyre (1998) s. 553

Det kan imidlertid tenkes innvendinger mot dette synspunktet. Dette fordi der arbeidsgiver har behov for at arbeidstaker skal fratre omgående, vil arbeidsgiver som regel ikke benytte seg av oppsigelse, men gi arbeidstaker avskjed. Hertil kommer at en formfeil generelt gir en indikasjon på at arbeidsgiver ikke har satt seg godt nok inn i regelverket, og at grunnlaget for avskjeden dermed ikke er tilstrekkelig gjennomtenkt, og således ugyldig. Dersom arbeidsgiver har valgt å si opp en arbeidstaker formuriktig selv om avskjed kan benyttes, kan dette tilsi at det er arbeidsgiver som bør ta risikoen for dette valget.

I mange tilfeller kan det likevel virke urimelig overfor arbeidsgiver at en formuriktig oppsigelse, der vilkårene for avskjed er tilstede, skal kjennes ugyldig på grunn av formfeil. Så vidt vites foreligger det ingen rettspraksis omkring spørsmålet, og forholdet er ikke nærmere omtalt i forarbeidene. I mangel av klare rettskilder omkring spørsmålet, antas det derfor at problemstillingen er uavklart.

Også utenfor det tilfellet der arbeidsgiver kan velge avskjed, men isteden velger oppsigelse, kan det stilles spørsmål om det har betydning for vurderingen av om det foreligger "særlige omstendigheter" som gjør det "åpenbart urimelig", at den formuriktige oppsigelsen fremtrer som saklig.

Arne Fanebust mener at unntaksbestemmelsen kan få anvendelse i de tilfeller der den formuriktige oppsigelsen er

"så godt reelt begrunnet at formfeilen er uten betydning. Omvendt kan det være et argument for å kjenne oppsigelsen ugyldig at den også materielt sett står svakt, og svikt når det gjelder formene kan etter omstendighetene være en særskilt indikasjon på dette"⁷⁹.

⁷⁹ Fanebust (2001) s. 346-347

Fanebust begrunner uttalelsen i en henvisning til underrettspraksis, der det forhold at oppsigelsen fremsto som saklig antas å ha hatt betydning for unntaksbestemmelsens anvendelse⁸⁰.

En innvending mot at oppsigelsens saklighet bør være et moment i vurderingen av om det foreligger "særlige omstendigheter" som gjør det "åpenbart urimelig" å kjenne oppsigelsen ugyldig, er at der arbeidsgiver går til det skritt å si opp en ansatt, vil arbeidsgiver som regel mene at det foreligger saklig grunn for oppsigelse. Dersom oppsigelsen er saklig begrunnet, men innehar formfeil, og sakligheten medfører at unntaket kommer til anvendelse, kan dette medføre at arbeidsgiver mister det nødvendige fokus i forholdt til å oppfylle formkravene i slike tilfeller. Dette vil igjen kunne føre til at arbeidsgiver ikke anser det som viktig at formkravene kommer inn i oppsigelsen, og formålet med § 15-5, nemlig å effektivisere formkravene, vil dermed undergraves. Det bør derfor i utgangspunktet vises tilbakeholdenhet med å anvende unntaksregelen med den begrunnelse at oppsigelsen fremtrer som saklig⁸¹.

Likevel foreligger det en del underrettspraksis på tilfeller der oppsigelsen, til tross for formfeil, ble kjent gyldig⁸². I disse avgjørelsene fremsto oppsigelsene som sådan som saklige, og ble kjent rettmessige av retten. Formfeilen ble med andre ord ikke tillagt betydning. Selv om det ikke fremgår av rettens begrunnelse at oppsigelsen fremsto som saklig, kan det reises spørsmål om dette har hatt innvirkning på resultatet. Ordlyden "særlige omstendigheter" og "åpenbart urimelig" gir anvisning på en rimelighetsvurdering⁸³. Det forhold at oppsigelsene materielt sett fremsto som saklige, kan dermed ha hatt betydning for resultatet i de nevnte avgjørelsene. Dette i samsvar med Fanebust sine synspunkter omkring spørsmålet, jf. ovenfor.

Ut fra ovenstående antas det at det forhold at oppsigelsen fremtrer som saklig, vil være av betydning for anvendelsen av unntaksbestemmelsen på formuriktige oppsigelser.

⁸⁰ Se NAD 1981-83 s. 300 omtalt under kap. 7.3.2, NAD 1981-83 s. 884 omtalt under kap. 7.3.3.

⁸¹ Avsnittet er basert på Johannessen i Stat, politikk og folkestyre (1998) s. 553

⁸² NAD 1981-83 s. 672, NAD 1988 s. 360, NAD 1981-1983 s. 118 omtalt under kap. 7.3.5.

⁸³ Innst. O. nr. 90 (1976-1977) s. 25

7.3.5 Betydningen av at arbeidstaker ikke har lidt rettstap⁸⁴

I enkelte situasjoner har arbeidstaker ikke lidt rettstap som følge av formfeilen. Dette til tross for at arbeidstaker har mottatt en formuriktig oppsigelse fra arbeidsgiver. Ofte vil dette være i de situasjoner der arbeidstaker har kontaktet advokat eller sin fagforening umiddelbart etter at vedkommende mottok den formuriktige oppsigelsen, eller at arbeidstaker har gått til søksmål innen de frister arbeidsmiljøloven setter. Spørsmålet i det følgende er om denne typen situasjoner, altså at arbeidstaker ikke har lidt rettstap som følge av formfeilen, kan anses som "særlige omstendigheter" som gjør det "åpenbart urimelig" å kjenne oppsigelsen ugyldig på grunn av formfeil.

Ordlyden og forarbeidene til unntaksbestemmelsen gir ingen føringer på betydningen av at arbeidstaker ikke har lidt rettstap som følge av arbeidsgivers brudd på formkravene til oppsigelsen.

Det foreligger imidlertid en del underrettspraksis rundt spørsmålet som er egnet til å belyse problemstillingen nærmere.

Et eksempel på at det ikke forelå "særlige omstendigheter" som gjorde det "åpenbart urimelig" å kjenne oppsigelsen ugyldig, til tross for at arbeidstaker ikke hadde lidt rettstap, er inntatt i RG 1993 s. 846⁸⁵. Saksforholdet var at en yrkeshemmet arbeidstaker ble sagt opp etter virksomhetens beslutning om å avslutte atferdskorrigeringstiltaket.

Oppsigelsesbrevet gjorde ikke arbeidstaker oppmerksom på søksmålsfristen dersom arbeidstaker bare ønsket erstatning, jf. nåværende aml. § 15-4 andre ledd bokstav c, jf. aml. § 17-4 første ledd andre punktum. Oppsigelsen var dermed formuriktig.

Arbeidstaker oppsøkte imidlertid advokat umiddelbart etter oppsigelsen fant sted, og det ble tatt ut søksmål innen de frister arbeidsmiljøloven fastsetter. Alternativet om å bare kreve erstatning var ikke aktuelt, og arbeidsgivers unnlattelse av å informere om dette var dermed ikke av betydning.

⁸⁴ Johannessen i Stat, politikk og folkestyre (1998) s. 554

⁸⁵ Trondheim byrett

Retten la ikke avgjørende vekt på at arbeidstaker ikke hadde lidt rettstap som følge av formfeilen, og presiserte at et av hovedhensynene bak arbeidsmiljølovens regler om formkrav til oppsigelsen er å informere arbeidstaker om sine rettigheter samtidig med at oppsigelsen mottas. Dette hensynet måtte spesielt vektlegges i det foreliggende tilfellet, der arbeidsgiver selv var klar over at arbeidstaker var "relativt svakt utrustet".

På bakgrunn av dette kom retten til at det ikke forelå "særlige omstendigheter" som gjorde det "åpenbart urimelig" å kjenne oppsigelsen ugyldig, og arbeidstaker fikk således medhold i sin påstand om ugyldighet på grunn av formfeil.

Avgjørelsen viser at formuriktige oppsigelser der formfeilen ikke har hatt betydning for arbeidstaker, likevel kan kjennes ugyldige på grunn av formfeilen. Avgjørelsen er imidlertid kritisert i litteraturen⁸⁶. Jan Tormod Dege uttaler at avgjørelsen ikke bør være retningsgivende for tolkningen av § 15-5, og at den synes å være "et eksempel på en noe misforstått absolutthet når det gjelder krav til formregler"⁸⁷. Det bemerkes også at dommen er avsagt i byretten, og den rettskildemessige vekten av dommen derfor er liten.

Videre kan nevnes en avgjørelse inntatt i NAD 1984-85 s. 618⁸⁸. Her var forholdet at en kontormedarbeider ble sagt opp av arbeidsgiver. Oppsigelsen manglet opplysninger om fristen for å kreve forhandlinger og reise sak, og var derfor formuriktig etter aml. (1977) § 57 nr. 2 andre ledd. Arbeidstaker hadde likevel reist søksmål mot arbeidsgiver innen fristen, og nedla påstand om at oppsigelsen var ugyldig på grunn av formfeil. Arbeidsgiver anførte på sin side at det forelå "særlige omstendigheter" som gjorde det "åpenbart urimelig" å kjenne oppsigelsen ugyldig, idet arbeidstaker hadde reist søksmål innen fristen og således ikke hadde lidt rettstap som følge av formfeilen.

⁸⁶ Dege (2009) s. 595

⁸⁷ Dege (2009) s. 595

⁸⁸ Bodø byrett

Byretten uttalte at det forhold at arbeidstaker hadde reist søksmål innen fristen, ikke i seg selv var en særlig omstendighet etter aml. (1977) § 57 nr. 2 tredje ledd. Videre heter det:

”[e]tter flertallets oppfatning er denne omstendighet, ihvertfall forsåvidt angår domstolsbehandling av ugyldighetsregelen i § 57 nærmest et normalt tilfelle, og en nødvendig forutsetning for at ugyldighetsspørsmålet overhodet skal kunne komme til rettslig prøving”.

For retten var det avgjørende for unntaksregelens anvendelse, at det forelå spesielle omstendigheter som medførte helt åpenbare urimeligheter overfor arbeidsgiver. Slike omstendigheter forelå ikke, og oppsigelsen ble kjent ugyldig på grunn av formfeil.

Også denne avgjørelsen viser at selv om arbeidstaker ikke har lidt rettstap som følge av formfeilen, vil ikke dette nødvendigvis medfører at unntaket kommer til anvendelse. Dette samsvarer med formålet til aml. § 15-5, nemlig at arbeidsgiver skal oppfordres til å ivareta oppsigelsens krav til form og innhold. Arbeidsgiver bør således ikke oppnå en ”tilfeldig fordel” ved at arbeidstaker reiser søksmål innen fristen, eller blir kjent med sine rettigheter på en annen måte.

Sistnevnte avgjørelse er imidlertid kritisert i den juridiske litteratur. Fanebust skriver om dette: ”[s]tandpunktet kan nok rettslogisk sett være riktig, men fremtrer etter min oppfatning kanskje som noe vel formelt og unyansert”⁸⁹. Hertil kommer at avgjørelsen er avsagt i byretten under dissens. Den rettskildemessige vekten av denne er derfor liten.

I en dom avsagt i Borgarting lagmannsrett⁹⁰ ble en formuriktig oppsigelse kjent ugyldig til tross for at formfeilen ikke medførte rettstap for arbeidstaker. Saken gjaldt oppsigelse av tannlegeassistent begrunnet i arbeidstakers forhold. Oppsigelsen oppfylte ingen av formkravene som aml. (1977) § 57 nr. 2 andre ledd fastsatte. Arbeidstaker kontaktet

⁸⁹ Fanebust (2001) s. 346

⁹⁰ LB-1998-3235

advokat to dager etter oppsigelsen ble mottatt, og tok ut søksmål innen arbeidsmiljølovens frister. Det kan dermed argumenteres med at arbeidstaker ikke hadde lidt rettstap som følge av den formuriktige oppsigelsen. Lagmannsretten kom likevel til at det ikke forelå særlige omstendigheter som gjorde det åpenbart urimelig å kjenne oppsigelsen ugyldig, og oppsigelsen ble derfor ansett ugyldig som følge av formfeilene.

I en annen dom avsagt i Borgarting lagmannsrett ⁹¹ ble resultatet det samme. Her var forholdet at arbeidstaker var ansatt midlertidig på et hotell for en uke av gangen. Etter tre måneders arbeid i 124 % stilling fikk ikke arbeidstaker videre engasjement. Utestengingen av arbeidstaker ble ansett som en formuriktig oppsigelse da det ikke var grunnlag for midlertidig ansettelse. Oppsigelsen var dermed ikke gitt skriftlig, og inneholdt ingen av de opplysninger som arbeidsmiljøloven krever. Arbeidstaker gikk til søksmål innen firemånedersfristen, og hadde således ikke lidt rettstap som følge av den formuriktige oppsigelsen. Lagmannsretten fant at det ikke forelå "særlige omstendigheter" som gjorde det "åpenbart urimelig" å kjenne oppsigelsen ugyldig, oppsigelsen ble derfor kjent ugyldig som følge av formfeilen.

Videre kan nevnes en dom avsagt i Borgarting lagmannsrett i 1999⁹². Her var forholdet at en arbeidstaker ble sagt opp ved formuriktig oppsigelse. Oppsigelsen var begrunnet i arbeidstakers dårlige utførte arbeidsprestasjoner. Arbeidstaker hadde tidligere vært gjennom to oppsigelser fra andre arbeidsgivere, og hadde da hatt advokatbistand. Arbeidstaker hadde således en viss innsikt i sine rettigheter etter arbeidsmiljøloven. På bakgrunn av dette anførte arbeidsgiver at oppsigelsen ikke kunne kjennes ugyldig som følge av formfeil fordi formfeilen ikke hadde hatt betydning for arbeidstakers rettsstilling. Lagmannsretten vurderte om dette medførte at det forelå "særlige omstendigheter" som gjorde det "åpenbart urimelig" å kjenne oppsigelsen ugyldig, men fant at arbeidstakers eventuelle kjennskap til sine rettigheter ikke medførte at formfeilen ikke skulle tillegges vekt. Oppsigelsen ble derfor kjent ugyldig etter hovedregelen i aml. (1977) § 57 nr. 2 tredje ledd.

⁹¹ LB-1994-02705

⁹² RG 2000 s. 719

Avgjørelsene nevnt ovenfor kan tas til inntekt for at det ikke nødvendigvis foreligger "særlige omstendigheter" som gjør det "åpenbart urimelig" å kjenne oppsigelsen ugyldig selv om arbeidstaker ikke har lidt rettstap som følge av formfeilen. Etter dette synes terskelen for unntaksreglens anvendelse å være høy, i tråd med dens ordlyd og forarbeider.

Det finnes imidlertid en rekke avgjørelser der formfeilen ikke har medført rettstap for arbeidstaker, og formfeilen derfor ikke har ført til ugyldighet.

Som eksempel nevnes en avgjørelse inntatt i NAD 1981-83 s. 672⁹³. Her var forholdet at en salgssjef muntlig ble sagt opp i prøvetiden. Salgssjefen ba arbeidsgiver om skriftlig bekreftelse på oppsigelsen, og fikk dette noe senere. Oppsigelsen inneholdt imidlertid ikke opplysninger om salgssjefens rett til å kreve forhandlinger og reise søksmål, samt fristene som gjaldt for dette. Således var oppsigelsen formuriktig, jf. aml. (1977) § 57 nr. 2, annet ledd.

Retten fant likevel at oppsigelsen var gyldig. Det ble lagt særlig vekt på at salgssjefen kjente reglene i arbeidsmiljøloven vel så godt som arbeidsgiver, herunder sine rettigheter i forbindelse med en oppsigelse, og at arbeidstaker selv hadde overlevert arbeidsgiver et eksemplar av arbeidsmiljøloven. Videre ble det vektlagt at virksomheten arbeidstaker ble sagt opp fra var et meget lite firma der arbeidsgiver og arbeidstaker utgjorde hele arbeidsstokken. I et så lite arbeidsforhold som var tilfellet i nærværende sak, var muntlig og uformell kommunikasjon naturlig. Dermed fant retten at arbeidstakers mulighet til å ivareta sine interesser til tross for den formuriktige oppsigelsen ikke var redusert som følge av formfeilen. Dette var forhold som medførte at det forelå "særlige omstendigheter" som gjorde det "åpenbart urimelig" å kjenne den formuriktige oppsigelsen ugyldig. Unntaksregelen kom dermed til anvendelse.

⁹³ Oslo byrett

Videre kan nevnes avgjørelsen inntatt i NAD 1988 s. 360 ⁹⁴. Her var saksforholdet at en salgskonsulent ble sagt opp formuriktig i prøvetiden. Den formuriktige oppsigelsen ble imidlertid delvis reparert med et brev fire dager senere, der arbeidstaker ble informert om sine rettigheter etter arbeidsmiljøloven. Brevet inneholdt en liten feil i forbindelse med søksmålsfristen. Arbeidstaker hadde imidlertid tatt kontakt med arbeidstilsynet umiddelbart etter oppsigelsen fant sted, og var blitt kjent med sine rettigheter gjennom dette. Retten kom til at arbeidstaker ikke hadde lidt noe rettstap på grunn av formfeilen, og at formfeilen var så pass beskjeden tatt suppleringsbrevet i betraktning, at det forelå "særlige omstendigheter" som gjorde det "åpenbart urimelig" å kjenne oppsigelsen ugyldig. Unntaksregelen kom derfor til anvendelse.

Samme utfall har saken inntatt i NAD 1981-83 s. 118 ⁹⁵. Her var forholdet at to medisinske hjelpepersonell ble oppsagt begrunnet i virksomhetens forhold. Oppsigelsene var ikke formuriktige. Retten la ikke vekt på formfeilen idet arbeidstakerne hadde kontaktet advokat og gikk til sak mot arbeidsgiver innen arbeidsmiljølovens frister. Således hadde arbeidstaker ikke lidt rettstap som følge av formfeilen. Oppsigelsene ble dermed ansett gyldige, og retten kom til at de var saklig begrunnet.

I en dom avsagt i Borgarting lagmannsrett i 2005⁹⁶ la retten avgjørende vekt på at arbeidstaker kjente til sine rettigheter, og at formfeilen dermed ikke hadde betydning. Forholdet i saken var at en servicemedarbeider i oljeindustrien i Nordsjøen ble sagt opp formuriktig. Arbeidstakeren hadde tidligere arbeidet som fagforeningsmann, og det var arbeidstaker som gjorde arbeidsgiver oppmerksom på formfeilen. Om formfeilens betydning uttalte lagmannsretten:

"det foreligger «særlige omstendigheter» som gjør det «åpenbart urimelig» å kjenne oppsigelsen ugyldig på grunn av formfeil. Lagmannsretten viser blant annet til at det var A som gjorde arbeidsgiver oppmerksom på feilen, og han

⁹⁴ Oslo byrett

⁹⁵ Nordre Sunnmøre herredsrett

⁹⁶ LG-2004-92704

som erfaren fagforeningsmann hadde god innsikt i regelverket og at feilen ikke har hatt betydning for hans rettsstilling”.

Formfeilen ble således ikke tillagt vekt, og oppsigelsen ansett som rettmessig.

Endelig nevnes en avgjørelse avsagt i Hålogaland lagmannsrett i 2000⁹⁷. Her var forholdet at en markedssjef formuriktig ble sagt opp fra sin stilling i et forsikringsselskap. Oppsigelsen var begrunnet i at arbeidstaker hadde begått tillitsbrudd og brudd på virksomhetens etiske regler i forbindelse med skade på egen snøscooter. I forbindelse med oppsigelsen hadde ikke arbeidsgiver uttrykkelig opplyst om arbeidstakers rett til å stå i stillingen etter nåværende aml. § 15-11. Arbeidstaker hadde imidlertid blitt orientert muntlig om retten til å stå i stillingen i forbindelse med oppsigelsen, samt at arbeidstaker hadde vært bistått av sin arbeidstakerorganisasjon under oppsigelsesprosessen.

Om formfeilens betydning uttalte lagmannsretten at det forhold at arbeidstaker hadde hatt kyndig juridisk bistand under oppsigelsesprosessen, samt at arbeidstaker hadde blitt orientert muntlig om retten til å stå i stillingen, medførte at det forelå ”særlige omstendigheter” som gjorde det ”åpenbart urimelig” å kjenne oppsigelsen ugyldig. Lagmannsretten la også en viss vekt på at arbeidsgiver ikke bevisst hadde utelatt opplysningene om arbeidstakers rett til å stå i stillingen. Således ble formfeilen ikke tillagt vekt, og oppsigelsen ble kjent gyldig.

Som ovennevnte viser, er rettspraksis sprikende vedrørende unntaksbestemmelsens anvendelsesområde der arbeidstaker ikke har lidt rettstap som følge av arbeidsgivers unnlattelse av å overholde formkravene til oppsigelsen.

I avgjørelsene nevnt ovenfor, der formfeilen ikke førte til ugyldighet, fremsto oppsigelsen som saklig, og det er mulig at dette har hatt betydning for vurderingen av unntaksreglens anvendelse. Dette blir imidlertid bare en antakelse i og med at resultatet ikke er begrunnet med at oppsigelsene materielt sett var saklige.

⁹⁷ LH-2000-548

Det er omstridt i teorien hvor vidt det skal tillegges betydning at arbeidstaker ikke har lidt rettstap som følge av formfeilen. Dege mener at formfeilen bør ha hatt betydning for arbeidstaker dersom den skal medføre ugyldighet, jf. prinsippet i forvaltningsloven (lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker av 10. februar 1967, heretter fvl) § 41. Begrunnelsen for dette er at formkravene er ment å sikre at arbeidstakers rettigheter ivaretas på en tilstrekkelig måte. Dersom arbeidstaker får kjennskap til sine rettigheter på annen måte enn gjennom oppsigelsen, bør altså formfeilen ikke tillegges betydning⁹⁸. Også andre juridiske forfattere er enige i Dege sitt synspunkt og resonnement omkring dette spørsmålet⁹⁹.

En innvending mot Dege m.fl. sitt synspunkt er at formkravene har flere formål enn å sikre arbeidstakers kjennskap til egne rettigheter. Hovedregelen i § 15-5 om ugyldighet ved formuriktig oppsigelse, skal fungere som et effektivt middel for at arbeidsgiver overholder formkravene til oppsigelsen¹⁰⁰. Formkravene er begrunnet dels i at arbeidstaker ikke skal lide rettstap som følge av uvitenhet, men skal også sikre at oppsigelsesprosessen foregår på en mest mulig ryddig måte og gi grunnlag for etterprøving og kontroll rundt oppsigelsen¹⁰¹. Således er ikke formkravene *bare* begrunnet i at arbeidstaker ikke skal lide rettstap som følge av uvitenhet. Dette taler mot at formfeilen ikke skal tillegges vekt der arbeidstaker får kjennskap til sine rettigheter på annen måte enn gjennom oppsigelsen.

I samme retning trekker også den strenge ordlyden ”særlige omstendigheter” og ”åpenbart urimelig”. Ordlyden peker på at unntaksbestemmelsen er en sikkerhetsventil som kun skal brukes i unntakstilfellene. I mange ansettelsesforhold er arbeidstaker godt opplyst om sine rettigheter. Mange ansatte vil dermed gå til sak innen søksmålsfristen på åtte uker eller seks måneder. En praktisering av regelen slik Dege anfører vil således

⁹⁸ Dege (2009) s. 592

⁹⁹ Storeng, Beck og Due Lund (2006) s. 369, Allstrin, Brandshaug Dale og Østensvig (2008) s. 130

¹⁰⁰ Ot. prp. nr. 41 (1974-1975) s. 17

¹⁰¹ Kroken, aml. § 15-4 note 1 (per 08.03.11)

kunne føre til at regelen anvendes ut over unntakstilfellene. Dette synes i så fall å være i strid med ordlyden i aml. § 15-5 første ledd.

Også av forarbeidene fremgår det at unntaksregelen skal tolkes strengt. Den tar sikte på å forhindre helt åpenbare urimeligheter overfor arbeidsgiver¹⁰². Uttalelsen peker på at det må være tale om kvalifisert urimelighet for at unntaket får anvendelse – den skal anvendes som en sikkerhetsventil.

Hertil kommer at det i enkelte tilfeller kan reises tvil om hvorvidt arbeidstaker har lidt rettstap eller ei, og at vurderingen således kan bli lite forutsigbar. Selv om arbeidstaker for eksempel har reist søksmål innen arbeidsmiljølovens frister, kan det argumenteres for at vedkommende ville vurdert situasjonen annerledes dersom han gjennom oppsigelsen ble informert om retten til bare å kreve erstatning, og dermed kan tenkes å ha lidt rettstap som følge av formfeilen. Hvis det åpnes for unntak i de tilfeller der arbeidstaker ikke har lidt rettstap som følge av formfeilen, vil dette kunne skape lite forutsigbare forhold for arbeidstaker, samt åpne for spekulasjoner fra arbeidsgivers side¹⁰³. Reelle hensyn kan dermed tale for at det bør vises tilbakeholdenhet med å anvende unntaksbestemmelsen i de tilfeller der arbeidstaker ikke har lidt rettstap som følge av formfeilen.

Rettskildene er som vist ovenfor sprikende. Rettspraksis rundt spørsmålet har ulike utfall. Ordlyden i bestemmelsen og dens forarbeider gir likevel anvisning på at unntaksregelen er en sikkerhetsventil og at det skal mye til for at den får anvendelse. Reelle hensyn taler for at det bør vises tilbakeholdenhet med å konkludere med at det foreligger "særlige omstendigheter" som gjør det "åpenbart urimelig" å kjenne oppsigelsen ugyldig med den begrunnelse at arbeidstaker ikke har lidt rettstap som følge av formfeilen. Således bør det ikke være avgjørende for vurderingen om arbeidstaker har lidt rettstap eller ei. Likevel kan dette være et moment, men da bør dette være i en større vurdering hvor også andre forhold spiller inn.

¹⁰² Innst. O. nr. 90 (1976-1977) s. 8-9

¹⁰³ Johannessen i Stat, politikk og folkestyre (1998) s. 554

7.3.6 Graden av formfeil i oppsigelsen

Det kan spørres om graden av formfeil i oppsigelsen kan være av betydning for anvendelsen av unntaksbestemmelsen "særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig" etter aml. § 15-5 første ledd. I det følgende ses nærmere på denne problemstillingen.

Ordlyden i § 15-5 gir ikke anvisning på at unntaksbestemmelsen har en lavere terskel dersom formfeilen i oppsigelsen er "liten", i motsetning til der formkravene er helt utelatt og feilen således er "fullstendig". Imidlertid angir ordlyden at terskelen for unntakets anvendelse er høy. Det må dermed være tale om kvalifisert urimelighet for at den formuriktige oppsigelsen ikke skal kjennes gyldig til tross for formfeilen.

I forarbeidene er det presisert at det er urimeligheter overfor arbeidsgiver som begrunner at unntaket fra ugyldighet kommer til anvendelse¹⁰⁴. Dersom arbeidsgiver har utelatt en mindre opplysning i oppsigelsen, og oppsigelsen ellers oppfyller de krav aml. § 15-4 setter, kan en ugyldiggjøring av oppsigelsen fremstå som urimelig overfor arbeidsgiver.

I underrettspraksis foreligger det enkelte avgjørelser som kan være egnet til å belyse problemstillingen.

Som eksempel nevnes RG 1993 s. 846 omtalt ovenfor i kapittel 7.3.5. Her ble en yrkeshemmet arbeidstaker sagt opp formuriktig, og formfeilen besto av at arbeidsgiver hadde unnlatt å informere om søksmålsfristen dersom arbeidstaker bare ønsket å kreve erstatning etter nåværende aml. § 17-4 første ledd andre setning. Alternativet om å bare kreve erstatning var ikke aktuelt for arbeidstaker, således kan det argumenteres med at formfeilen var "liten". Til tross for dette ble oppsigelsen kjent ugyldig på grunn av formfeil. Graden av formfeil ble altså ikke tillagt vekt.

Videre kan nevnes avgjørelsen inntatt i NAD 1981-83 s. 878 (omtalt ovenfor i kapittel 7.3.3). Forholdet var at en instruktør på et treningsstudio ble sagt opp på grunn av

¹⁰⁴ Innst. O nr. 90 (1976-1977) s. 8-9

uoverensstemmelser med arbeidsgiver. Oppsigelsen inneholdt ingen av de opplysninger aml. § 15-4 andre ledd krever, og formfeilen var således fullstendig. Til tross for dette ble formfeilen ikke tillagt vekt, idet retten fant at arbeidstakers innrettelse etter den formuriktige oppsigelsen medførte at det forelå "særlige omstendigheter" som gjorde det "åpenbart urimelig" å kjenne oppsigelsen ugyldig. Graden av formfeil var altså ikke av betydning.

Avgjørelsene kan tas til inntekt for at graden av formfeil ikke er av betydning for anvendelsen av unntaksregelen i aml. § 15-5 første ledd. Avgjørelsene er imidlertid avsagt i underretten, og den rettskildemessige vekten av disse er derfor liten.

Det foreligger likevel enkelte underrettsavgjørelser som trekker i retning av at graden av formfeil *kan* være av betydning for om det foreligger "særlige omstendigheter" som gjør det "åpenbart urimelig" å kjenne oppsigelsen ugyldig på grunn av formfeil.

Som eksempel nevnes NAD 1988 s. 360¹⁰⁵. Forholdet i saken var at en arbeidstaker formuriktig ble sagt opp i prøvetiden. Arbeidsgiver rettet formfeilen delvis ved brev til arbeidstaker fire dager etter at den første oppsigelsen var mottatt. Imidlertid inneholdt brevet en liten feil i forbindelse med søksmålsfristen, slik at oppsigelsen fremdeles var formuriktig. Arbeidstaker fremmet sak mot arbeidsgiver med påstand om at oppsigelsen var ugyldig på grunn av formfeil. Retten uttalte at formfeilen var så "liten", tatt suppleringsbrevet i betraktning, at dette medførte at det forelå "særlige omstendigheter" som gjorde det "åpenbart urimelig" å kjenne oppsigelsen ugyldig på grunn av formfeil.

Resultatet i avgjørelsen bygger på at formfeilen var minimal, og kan derfor tas til inntekt for at graden av formfeilen *kan* ha betydning for anvendelsen av unntaksbestemmelsen i aml. § 15-5. Videre kan det vises til LB-1994-02705¹⁰⁶ der oppsigelsen ikke inneholdt noen av kravene til form og innhold som aml. § 15-4 fastsetter. Formfeilen var dermed alvorlig, og oppsigelsen ble kjent ugyldig på grunn av formfeil. I samme retning trekker avgjørelsen fra Borgarting lagmannsrett, LB-1998-

¹⁰⁵ Omtalt i kapittel 7.3.5

¹⁰⁶ Omtalt i kapittel 7.3.5

3235¹⁰⁷ der formfeilen var ”fullstendig”, og oppsigelsen ble kjent ugyldig etter hovedregelen i nåværende aml. § 15-5 første ledd.

I avgjørelsene gjennomgått ovenfor, er det kun en avgjørelse som begrunner unntaksbestemmelsens anvendelse med graden av formfeil. Det er således uklart om resultatet i de øvrige avgjørelsene helt eller delvis er begrunnet i at formfeilen var alvorlig eller ”liten”. Dermed gir ikke rettspraksis noe klart svar på om graden av formfeilen i oppsigelsen er av betydning for om det foreligger ”særlige omstendigheter” som gjør det ”åpenbart urimelig” å kjenne oppsigelsen ugyldig.

Formålet med formkravene i arbeidsmiljøloven er, som nevnt i kapittel 3, at arbeidstaker skal bli kjent med sine rettigheter i en oppsigelsessituasjon, samt at oppsigelsesbeslutningen skal være veloverveid og at forholdene rundt oppsigelsen skal være mest mulig ryddige. Dersom det skilles mellom større og mindre formfeil, vil dette kunne medføre at arbeidsgiver ikke har det nødvendige fokus i forhold til å overholde samtlige av kravene til oppsigelsens form og innhold. I så fall vil formålet med hovedregelen om ugyldighet ved formfeil etter aml. § 15-5, nemlig å oppfordre arbeidsgiver til å innta formkravene i oppsigelsen, kunne undergraves.

Hertil kommer at ordlyden i aml. § 15-5 første ledd ikke skiller mellom ”viktigheten” av de ulike formkravene for at unntaksbestemmelsen skal inntre, noe som taler mot at graden av formfeil skal ha betydning for unntakets anvendelse. Hva som er viktig for én arbeidstaker er nødvendigvis ikke like viktig for den andre.

Videre er arbeidsmiljølovens regler om hvilke opplysninger som skal med i oppsigelsen klare og forutsigbare, og i utgangspunktet enkle å forholde seg til for arbeidsgiver. Et skille på ”viktigheten” av de enkelte formkrav vil derfor kunne virke lite forutsigbart. Dette taler mot at graden av formfeil skal være av betydning for unntakets anvendelse.

Dersom graden av formfeil tillegges vekt ved vurderingen av om det foreligger ”særlige omstendigheter” som gjør det ”åpenbart urimelig” å kjenne oppsigelsen ugyldig, vil

¹⁰⁷ Omtalt i kapittel 7.3.5

dette videre kunne bidra til uklarheter og tvister vedrørende formfeilens betydning og graden av denne. Prosessøkonomisk virker et skille på graden av formfeilen således lite heldig.

På den andre siden gir ordlyden "særlige omstendigheter" og "åpenbart urimelig" anvisning på en rimelighetsvurdering. Rimelighetsvurderingen fremgår også eksplisitt av forarbeidene der særlig urimeligheter overfor arbeidsgiver vil være av betydning. Dersom arbeidsgiver helt unnlater å følge arbeidsmiljølovens krav til form og innhold ved oppsigelsen, antas det at dette ses på som et mer graverende forhold, enn der arbeidsgiver utelater en mindre opplysning. Den omstendighet at arbeidsgivers oppsigelse av arbeidstaker "nesten" oppfyller arbeidsmiljølovens krav til form og innhold, antas derfor å kunne ha betydning for tolkningen av unntaksbestemmelsen i aml. § 15-5. Dette selv om det rent rettskildemessig muligens ikke er belegg for en slik tolkning.

7.3.7 Arbeidsgiver foretar endringer i arbeidsforholdet utenfor styringsretten¹⁰⁸

Der arbeidsgiver ensidig foretar endringer i arbeidstakers stilling, og endringen går ut over styringsrettens grenser, foreligger en oppsigelse, jf. ovenfor kapittel 1.3.2. Som nevnt i kapittel 1.2 avgrenses avhandlingen mot skillet mellom oppsigelse og "endringsoppsigelse".

Spørsmålet i dette kapittelet er om slike oppsigelser, der arbeidsgiver ensidig foretar endringer i arbeidstakers stilling som går utenfor styringsretten, har innvirkning på tolkningen av unntaksbestemmelsen "særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig".

Ordlyden i aml. § 15-5 første ledd gir ikke anvisning på at den type oppsigelser vi her står overfor skal få noen form for særbehandling. Forarbeidene angir imidlertid at det særlig er urimelige konsekvenser ovenfor arbeidsgiver som begrunner bruken av

¹⁰⁸ Johannessen i Stat, politikk og folkestyre (1998) s. 556

unntaksbestemmelsen¹⁰⁹. Dersom denne typen oppsigelser medfører ugyldighet på grunn av formfeil, og ugyldigheten innebærer urimelige konsekvenser overfor arbeidsgiver, kan forarbeidene tas til inntekt for at det foreligger "særlige omstendigheter" som gjør det "åpenbart urimelig" å kjenne oppsigelsen ugyldig, jf. aml. § 15-5 første ledd.

Problemet ved den oppsigelsessituasjon vi her står ovenfor, er at arbeidsgiver som regel ikke har til hensikt å si opp arbeidstaker. Dersom endringen går ut over det som følger av arbeidsgivers styringsrett, vil oppsigelsen bare unntaksvis tilfredsstillende arbeidsmiljølovens krav til form og innhold etter aml. § 15-4, nettopp fordi arbeidsgiver aldri har ment å si opp arbeidstaker. Konsekvensen av at formkravene er utelatt etter aml. § 15-4, blir etter hovedregelen i § 15-5 første ledd at oppsigelsen er ugyldig.

Formålet med aml. § 15-5 er som nevnt tidligere at den strenge ugyldighetsregelen skal virke som en sterk oppfordring overfor arbeidsgiver til å følge formkravene til oppsigelse. Der arbeidsgiver aldri har oppfattet endringen i arbeidstakers stilling som en oppsigelsessituasjon, vil imidlertid heller ikke oppfordringen til å etterkomme formkravene være tilstede, og formålet etter hovedregelen om ugyldighet således ikke gjøre seg like sterkt gjeldende. Den preventive virkning aml. § 15-5 skal ha overfor formuriktige oppsigelser, vil med andre ord ikke ha samme gjennomslagskraft her.

Hertil kommer at arbeidsgivers ensidige endringer i arbeidstakers stilling i mange tilfeller er nødvendige og forståelige, fordi arbeidsgiver ved ansettelse av arbeidstaker ikke har oversikt over virksomhetens fremtidige behov, og dermed heller ikke har oversikt over fremtidige arbeidsoppgaver. Grensen mellom hvilke endringer som ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett, og hva som faller utenfor styringsretten, er i mange tilfeller uklar. Dette vises av Høyesterettspraksis; arbeidsgiver kan for eksempel foreta endringer i arbeidstakers tipsordning¹¹⁰, fastsette arbeidstakers fremmøtested for når de ansatte anses å påbegynne arbeidstiden¹¹¹, og til en viss grad omdisponere hvor

¹⁰⁹ Innst. O. nr. 90 (1976-1977) s. 25

¹¹⁰ Rt. 2008 s. 856 (Theaterkafè)

¹¹¹ Rt. 2001 s. 418 (Kårstø)

arbeidsoppgavene skal utføres¹¹². Arbeidsgiver kan imidlertid ikke endre ansattes turnuslister fra kveldsvakter til dagvakter¹¹³, eller degradere en arbeidstaker fra rektor til inspektør samtidig med at vedkommende overflyttes til en annen skole¹¹⁴.

Eksemplene viser at mange endringer ligger innenfor styringsretten og kan foretas ensidig og formfritt, mens andre endringer ligger utenfor styringsretten og krever at arbeidsmiljølovens regler om oppsigelse følges. Grensen for hva som er innenfor kan i noen tilfeller være hårfin. Dette kan tilsi at en ugyldiggjøring av oppsigelsen på grunn av formfeil vil være urimelig overfor arbeidsgiver, og at unntaksbestemmelsen i slike tilfeller bør få anvendelse.

Det faktum at arbeidsgiver aldri har ment å "kvitte seg med" arbeidstaker kan også tale for en slik løsning - formålet med ugyldighetsregelen, nemlig å oppfordre arbeidsgiver til å oppfylle formkravene, gjør seg ikke like sterkt gjeldende i slike tilfeller. Fougner mener at oppsigelsesreglene i arbeidsmiljøloven ikke er tilpasset denne oppsigelsessituasjonen, og at ugyldighet etter aml. § 15-5 første ledd i slike tilfeller fremstår som utilsiktet¹¹⁵.

I sin kommentarutgave til arbeidsmiljøloven av 2005 stiller Jan Fougner og Lars Holo seg kritiske til om aml. § 15-5 kommer til anvendelse på oppsigelsessituasjonen vi her står ovenfor. Om dette uttales:

"[d]ersom retten kommer til at et påbud fra arbeidsgiver går ut over styringsretten, foreligger i realiteten en oppsigelse. I slike tilfeller vil oppsigelseserklæring sjelden foreligge. Om arbeidsgiver likevel har fulgt fremgangsmåtereglene for øvrig, og arbeidstaker har fått informasjon om sine rettigheter og dermed vært i stand til å forfølge arbeidsgivers beslutning rettslig, er det ikke naturlig å bedømme forholdet etter reglene i § 15-5 om formfeil. Ved

¹¹² Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk), Rt. 2002 s. 712

¹¹³ Rt. 2009 s. 1465 (Seinvakt)

¹¹⁴ Rt. 2008 s. 1319

¹¹⁵ Fougner (2007) s. 319

slike tilfeller må domstolene vurdere holdbarheten av beslutningen basert på sakens realitet”¹¹⁶.

At det ikke er naturlig å bedømme slike forhold etter reglene om formfeil, kan imidlertid synes noe unyansert. Dette fordi slike endringer anses som en oppsigelse, jf. ovenfor under kapittel 1.3.2, og manglende overholdelse av arbeidsmiljølovens krav til oppsigelsens form og innhold reguleres dermed av aml. § 15-5. Imidlertid kan det forhold at arbeidsgiver ikke har hatt til hensikt å si opp arbeidstaker, og således ikke har fulgt formreglene, være et moment som tilsier at oppsigelsen skal kjennes gyldig til tross for formfeilen.

Dette synspunktet ble lagt til grunn i en dom avsagt i Borgarting lagmannsrett¹¹⁷. Saksforholdet var at arbeidstaker ble fratatt oppgaven som redaktør i Norges Blindeforbund, men beholdt stillingen i forbundet med uendret lønn og alle andre rettigheter. Arbeidstaker anførte at endringen innebar en oppsigelse, og krevde denne ugyldig som følge av at formkravene ikke var fulgt, jf. nåværende aml. §§ 15-4 og 15-5.

Retten flertall fant at endringen innebar en oppsigelse, og at denne ikke var formriktig. Likevel ble ikke oppsigelsen kjent ugyldig på grunn av formfeil, til tross for at retten fant oppsigelsen usaklig. Retten uttalte at det ville være ”åpenbart urimelig” å sette oppsigelsen til side på grunn av formfeilene. Ved begrunnelsen ble det vist til at arbeidsgivers unnløstelse av å oppfylle formkravene ikke innebar noen bevisst omgåelse av regelverket. Videre ble det vist til at arbeidstakere som utsettes for denne typen oppsigelser ikke har samme behov for vern, fordi arbeidsforholdet fortsatt består. Dette i motsetning til der arbeidsgiver ikke lenger ønsker at arbeidstaker skal være ansatt i virksomheten. Retten viste i denne sammenheng til Johannessens artikkel¹¹⁸.

¹¹⁶ Fougner og Holo (2006) s. 771

¹¹⁷ LB-1997-780

¹¹⁸ Johannessen i Stat, politikk og folkestyre (1998) s. 556-557

Johannessen tar i sin artikkel til ordet for at det ved oppsigelser som her er tilfellet, i større grad må gjøres unntak fra utgangspunktet om ugyldighet ved formmangler¹¹⁹. Begrunnelsen er dels at det ved slike oppsigelser ofte er vanskelig å avgjøre om arbeidsgivers beslutning faller innenfor styringsretten, og dermed kan foretas formfritt, eller om beslutningen faller utenfor styringsretten slik at det stilles krav til form og innhold etter aml. § 15-4. Dels er synspunktet begrunnet i at hensynet til arbeidstaker gjør seg mindre gjeldende ved en slik oppsigelse, slik dommen fra lagmannsretten nevnt overfor viser.

Dommen er interessant også ut fra et annet perspektiv; nemlig at flertallet, som kom til at oppsigelsen skulle kjennes gyldig til tross for formfeilene, fant at arbeidstaker *hadde* lidt et visst rettstap som følge av formfeilen. Retten fant også at oppsigelsen var usaklig. Dette synes å bryte med tidligere mønster i avgjørelsene gjennomgått ovenfor i kapittel 7.

En innvending mot at unntaksregelen bør få anvendelse ved oppsigelsestypen vi her står ovenfor, er at arbeidsgiver kan omgå den i utgangspunktet strenge ugyldighetsregelen i § 15-5 og formkravene knyttet til oppsigelsen. Dersom arbeidsgiver ikke ønsker at arbeidstaker skal være ansatt i virksomheten lenger, og fordekker en ordinær oppsigelse gjennom å endre arbeidstakers arbeidsoppgaver, samt unnlater å opplyse om arbeidstakers rettigheter, kan arbeidstaker risikere rettstap som følge av uvitenhet. Således kan ugyldighetsregelen i aml. § 15-5 første ledd omgås.

Hertil kommer at en lavere terskel for unntaksregelen i slike tilfeller kan medføre at arbeidsgiver mister det nødvendige fokus med hensyn til hvilke endringer som begrenses av styringsretten. Med andre ord kan man risikere at arbeidsgiver ikke foretar tilstrekkelige undersøkelser i forhold til egen endringskompetanse.

På den andre siden kan det argumenteres for at ugyldighet, i de tilfeller arbeidsgiver foretar endringer som faller utenfor styringsretten, kan virke urimelig overfor arbeidsgiver. Arbeidsgiver har i slike tilfeller ikke forespeilet seg at endringen anses

¹¹⁹ Johannessen i Stat, politikk og folkestyre (1998) s. 557

som en oppsigelse, og har derfor liten oppfordring til å følge arbeidsmiljølovens krav til form og innhold. Hertil kommer at det er stor forskjell på å tilsidesette formreglene i en situasjon der arbeidstaker har til hensikt å avslutte arbeidsforholdet, og der arbeidsgiver trår feil med hensyn til styringsrettens rekkevidde¹²⁰. Selv om ordlyden i unntaksregelen er streng, synes slike oppsigelser som vi her står overfor å kunne medføre at det foreligger ”særlige omstendigheter” som gjør det ”åpenbart urimelig” å kjenne oppsigelsen ugyldig, slik at unntaksregelen i aml. § 15-5 første ledd får anvendelse.

7.4 Etterfølgende oppfyllelse av kravene til oppsigelsens innhold¹²¹

Spørsmålet i dette kapitlet er om en oppsigelse som lider av formfeil kan rettes av arbeidsgiver, slik at formfeilen ikke tillegges vekt, og i så fall hvilken betydning arbeidsgivers etterfølgende retting har for anvendelsen av aml. § 15-5.

Dette kapitlet faller delvis på siden av spørsmålet om hva som ligger i unntaksbestemmelsen i § 15-5 første ledd. Dette fordi spørsmålet her er om arbeidsgivers rettingsadgang medfører at man befinner seg i aml. § 15-5, eller om dette er en annen situasjon som ikke reguleres av bestemmelsen om virkninger av formfeil ved oppsigelse.

Av forarbeidene til aml. (1977) § 57 nr. 2 andre ledd (nå § 15-4) fremgår¹²²:

”[d]ersom opplysningene som nevnt i nr. 2 annet ledd gis i rimelig tid etter at oppsigelsen fant sted, vil det være naturlig å anse at gyldig oppsigelse har funnet sted, men at fristen løper fra det tidspunkt opplysningene kommer frem til arbeidstakeren” (min understrekning).

¹²⁰ Fougner (2007) s. 319

¹²¹ Johannessen i Stat, politikk og folkestyre (1998) s. 557

¹²² Ot. prp. nr. 41 (1975-1976) s. 70

Uttalelsen viser at arbeidsgiver gis en mulighet til å unngå at en formuriktig oppsigelse blir kjent ugyldig gjennom å opplyse arbeidstaker om sine rettigheter etter aml. § 15-4 ”innen rimelig tid” etter at den formuriktige oppsigelsen ble gitt.

Det kan stilles spørsmål til om uttalelsene i forarbeidene er myntet på unntaksbestemmelsen ”særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig” i aml. § 15-5 første ledd, slik at retting fra arbeidsgivers side medfører at unntaket kommer til anvendelse, eller om retting ”innen rimelig tid” gjør at man anser oppsigelsen som formuriktig, og således ikke befinner seg i en § 15-5 situasjon.

Til inntekt for at retting ”innen rimelig tid” gjør at man befinner seg i unntaksbestemmelsen i § 15-5 kan vises til Fougner og Holo sin kommentarutgave til arbeidsmiljøloven og dennes omtale av unntaket ”særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig” i § 15-5 første ledd. Fra kommentarutgaven siteres¹²³:

”Dersom en arbeidstaker på tross av formfeil har tatt rettslige skritt som om formuriktig oppsigelse var gitt, vil det kunne være urimelig å kjenne oppsigelsen ugyldig. Det samme gjelder dersom den formuriktige oppsigelsen etter kort tid er erstattet av en formuriktig”(min understrekning).

Fougner og Holo synes altså å knytte arbeidsgivers rettelsesadgang til unntaksbestemmelsen i § 15-5 første ledd, slik at retting ”innen rimelig tid” medfører at oppsigelsen i utgangspunktet er formuriktig, men at ”særlige omstendigheter” forligger og at formfeilen dermed ikke medfører ugyldighet. Også andre juridiske forfattere følger Fougner og Holo sitt synspunkt¹²⁴.

Også en dom avsagt i Eidsivating lagmannsrett i 2010 kan tyde på en slik tolkning¹²⁵. Saksforholdet var at administrerende direktør i Madshus ble sagt opp som følge av virksomhetens dårlige økonomiske resultater. Oppsigelsen ble gitt muntlig den 5. april,

¹²³ Fougner og Holo (2006) s. 771

¹²⁴ Storeng, Beck og Due Lund (2006) s. 369, Allstrin, Brandshaug Dale og Østensvig (2008) s. 130

¹²⁵ LE-2010-66409

og oppfylte ikke arbeidsmiljølovens krav til form og innhold, jf. § 15-4. Ny formriktig oppsigelse ble meddelt skriftlig 4. mai. Arbeidstaker anførte at oppsigelsen var formuriktig og krevde erstatning etter aml. § 15-5 andre ledd. Arbeidsgiver anførte på sin side at den formuriktige oppsigelsen ble rettet av den etterfølgende formriktige oppsigelsen av 4. mai, og at oppsigelsen således var rettmessig slik at vilkårene for erstatning etter aml. § 15-5 andre ledd ikke var tilstede. Lagmannsretten viste om dette til uttalelsene i forarbeidene nevnt ovenfor, og uttalte:

”Om det legges til grunn at den første oppsigelsen, palmesøndag 2009, ble reparert ved den etterfølgende saksbehandling og påfølgende oppsigelse den 4. mai, eller om det legges til grunn at det ble sendt en ny selvstendig oppsigelse den 4. mai, vil etter lagmannsrettens syn ikke få avgjørende betydning i nærværende sak. Uansett vil vilkårene for erstatning etter § 15-5 annet ledd, jf. § 15-12 annet ledd, være til stede, og det er krav om erstatning og ikke ugyldighet det nå er nedlagt påstand om fra As side”(min understrekning).

Uttalelsene tyder på at lagmannsretten ikke tok stilling til om den formuriktige oppsigelsen av 5. april ble reparert ved den etterfølgende saksbehandling og formuriktige oppsigelse av 4. mai, eller om oppsigelsen av 4. mai ble ansett som en ny selvstendig oppsigelse – vilkårene for erstatning etter § 15-5 andre ledd var etter lagmannsrettens syn uansett til stede.

Forutsetningen for dette standpunktet må være at lagmannsretten anså arbeidsgivers eventuelle rettelse av den tidligere formuriktige oppsigelsen som ”særlige omstendigheter” som gjorde det ”åpenbart urimelig” å kjenne oppsigelsen ugyldig, hvis ikke hadde ikke erstatningshjemmelen i § 15-5 andre ledd fått anvendelse. Med andre ord kan det synes som om lagmannsretten knytter arbeidsgivers rettelsesadgang etter forarbeidene opp mot unntaksbestemmelsen i aml. § 15-5 første ledd.

Det kan imidlertid stilles spørsmål ved om dette er riktig lovtolkning. Uttalelsene i forarbeidene, som lagmannsretten viser til som begrunnelse for retting, er avgitt før unntaksregelen ”særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig” ble foreslått. Dermed er det vanskelig å se at uttalelsene om arbeidsgivers rettingsadgang har en

direkte kobling mot unntaksregelen i aml. § 15-5 første ledd. Om unntaksregelens tilblivelse vises for øvrig til avhandlingens kapittel 4.

Hertil kommer at uttalelsene i forarbeidene om arbeidsgivers rettelsesadgang, sier at dersom arbeidsgiver retter innen rimelig tid, vil det være ”naturlig å anse at gyldig oppsigelse har funnet sted”. Uttalelsene peker på at den formuriktige oppsigelsen blir en nullitet som følge av den etterfølgende rettingen. Formfeilen ses altså bort ifra og får ingen rettslige virkninger. Dette medfører i så fall at arbeidsgivers etterfølgende retting gjør at man ikke befinner seg i en § 15-5 situasjon, fordi anvendelsen av § 15-5 forutsetter at det har skjedd en *formuriktig* oppsigelse.

Også erstatningsbestemmelsen i aml. § 15-5 andre ledd kan tilsi en slik tolkning. Hvis man først anser den formuriktige oppsigelsen som reparert, slik at ”gyldig oppsigelse har funnet sted”, er det liten harmoni med bestemmelsens andre ledd om at arbeidstaker likevel skal tilkjennes erstatning på grunn av formfeil. Uttalelsene i forarbeidene sier jo nettopp at retting innen rimelig tid medfører at gyldig oppsigelse *har* funnet sted. Således er vilkårene for erstatning etter § 15-5 andre ledd – at oppsigelsen *er formuriktig* – ikke til stede.

Også Johannessen er enig i sistnevnte synspunkt. Om arbeidsgivers rettingsadgang ved formuriktige oppsigelser uttaler han:

”[d]et kan tenkes at arbeidsgiver ikke gir en ny oppsigelse, men i ettertid skriftlig gir arbeidstakeren de opplysninger loven krever. I forarbeidene uttales det at det vil være naturlig å legge til grunn at riktig oppsigelse har funnet sted, dersom disse opplysningene kommer frem til arbeidstakeren. Realiteten i en slik skriftlig henvendelse blir da at den betraktes som en ny oppsigelse som avløser den mangelfulle. Det dreier seg derfor ikke om noe unntak fra ugyldighetsbestemmelsen i § 57 nr. 2 tredje ledd annet punktum”¹²⁶ (min understrekning).

¹²⁶ Johannessen i Stat, politikk og folkestyre (1998) s. 557

Dersom sistnevnte resonnement legges til grunn, slik at arbeidsgivers retting av den formuriktige oppsigelsen i henhold til forarbeidene medfører at man ikke befinner seg i en § 15-5 situasjon, er det vanskelig å se at lagmannsrettens dom bygger på riktig lovtolkning av aml. § 15-5. Erstatning etter denne bestemmelsen forutsetter jo at det foreligger en formuriktig oppsigelse. Forarbeidenes uttalelser tyder imidlertid på at arbeidsgivers etterfølgende retting av oppsigelsen medfører at man ser bort fra formfeilen, og at formriktig oppsigelse således har funnet sted. I så fall befinner man seg ikke i aml. § 15-5.

Selv om arbeidsgivers etterfølgende retting medfører at man ikke befinner seg i en § 15-5 situasjon, innebærer ikke dette nødvendigvis at arbeidstaker ikke har krav på erstatning på grunn av arbeidsgivers kritikkverdige fremgangsmåte i forbindelse med oppsigelsen. Slik erstatning kan imidlertid ikke hjemles i aml. § 15-5 andre ledd, men i skadeserstatningslovens (lov om skadeserstatning av 13. juni 1969 nr. 26) regler. I Madshus – dommen nevnt ovenfor ble erstatningen likevel gitt etter aml. § 15-5 andre ledd. Dette taler for at lagmannsretten mener at arbeidsgivers rettelsesadgang etter forarbeidene medfører at man befinner seg i aml. § 15-5.

Ovennevnte viser at spørsmålet om arbeidsgivers etterfølgende retting gjør at man befinner seg i en § 15-5 situasjon eller ikke, er usikkert. Likevel taler forarbeidene og hensynet til sammenhengen i regelverket for at etterfølgende retting, slik forarbeidene angir, medfører at man ikke befinner seg i aml. § 15-5. Spørsmålet må imidlertid anses uavklart.

8 Oppsummering og konklusjon

Viktigheten av at arbeidsgiver utformer oppsigelsen i henhold til formkravene som stilles i aml. § 15-4, vises ved den i utgangspunktet strenge ugyldighetsvirkningen i aml. § 15-5 første ledd. Hva som ligger i unntaksbestemmelsen ”særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig”, lar seg ikke sammenfatte på en kort og enkel måte.

Ordlyd og forarbeider legger opp til at unntaksregelen skal tolkes strengt, mens underrettspraksis viser at unntaksbestemmelsen anvendes i en rekke tilfeller. Det kan synes som om domstolene i det enkelte tilfellet langt på vei legger vekt på sakens realitet og lar dette få betydning for unntaksbestemmelsens anvendelse, uten at dette nødvendigvis kommer til uttrykk i domspremissene.

Det kan dermed argumenteres med at den strenge terskelen ordlyden og forarbeidene til unntaksbestemmelsen i aml. § 15-5 legger opp til, ikke samsvarer med den rettspraksis og juridiske teori som foreligger. Rettskildemessig står man altså ovenfor den situasjon at ordlyden og forarbeidene ikke harmonerer med rettspraksis og den juridiske litteratur på området. I et slikt tilfelle bør ordlyden og forarbeidene tillegges avgjørende vekt. Dette ser imidlertid ikke alltid ut til å være tilfellet.

Denne gjennomgangen har vist at det på flere punkter er knyttet usikkerhet til tolkningen av unntaksregelen i aml. § 15-5 første ledd. Reglene om krav til oppsigelsens form og innhold er praktisk viktige idet de kommer til anvendelse i de aller fleste arbeidsforhold. Det kan settes spørsmålstejn ved hvorfor det foreligger så lite rettspraksis på området. Det antas at mange av sakene der formkravene i oppsigelsen er utelatt aldri kommer opp for retten, nettopp fordi arbeidstaker ikke har kunnskap om sine rettigheter og at det foreligger formeil, og derfor ikke reiser søksmål for domstolene, eventuelt at arbeidsgiver retter oppsigelsen når vedkommende blir oppmerksom på formfeilen. Det hadde vært ønskelig med en avgjørelse fra Høyesterett som gav veiledning på tolkningen av hva som ligger i vilkåret "særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig".

Fremtidig bruk av regelen bør etter min vurdering gjøres i lys av de rettskilder som veier tyngst, og med betydelig henblikk på bestemmelsens formål – nemlig å oppfordre arbeidsgiver til å overholde formkravene til en oppsigelse. Dersom terskelen for anvendelsen av unntaksregelen skal ligge lavere enn det ordlyden og forarbeidene tilsier, bør dette komme til uttrykk gjennom lovendring eller Høyesterettspraksis, ikke gjennom vurderinger og synsinger i den juridiske teori eller underrettspraksis.

9 Kilder

9.1 Litteraturliste

Aagaard, Erik C. *Om uttrykket "endringsoppsigelser"*. *Arbeidsrett 2005* (2005) s. 232 flg.

Allstin, Tor, Gry Brandshaug Dale og Jon Østensvig. *Endring og opphør av arbeidsforhold*. 1. utgave, 1. opplag, Oslo 2008

Andersen, Kristen. *Fra arbeidslivets rett*. Oslo, 1967

Dege, Jan Tormod. *Den individuelle Arbeidsrett del I*. Oslo, 2009

Evju, Stein. *Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv*. I: *Arbeidsrett og arbeidsliv*. Bind 1, hefte 1 (2003) s. 3-32

Fanebust, Arne. *Oppsigelse i arbeidsforhold*. 4. utgave, Bergen, 2001

Fougner, Jan og Lars Holo. *Arbeidsmiljøloven kommentarutgave*. Oslo 2006

Fougner, Jan. *Endring i arbeidsforhold styringsrett og arbeidsplikt*. Oslo, 2007

Jakhelln, Henning. *Oversikt over arbeidsretten*. 4. utgave, 2. opplag. Oslo, 2007

Jakhelln, Henning og Helga Aune. *Arbeidsrett.no*. 2. utgave, 1. opplag. Oslo, 2006

Jakhelln, Henning og Stein Evju. *Arbeidsrettslige emner*. Oslo, 1979

Johannesen, Espen. *Virkningene av at arbeidsgivers oppsigelse ikke oppfyller arbeidsmiljølovens krav til form og innhold, i Stat, politikk og folkestyre: festskrift til Per Stavang på 70-års dagen 19. februar 1998* Bergen (1998) s. 531-559

Kroken, Nina. *arbeidsrett.no* <http://www.arbeidsrett.no/>. Per 2011

Lødrup, Peter. *Arverett*. 4. utgave, Oslo 1999

Storeng, Nils H, Tom H. Beck, og Arve Due Lund. *Arbeidslivets spilleregler*. Oslo, 2006

9.2 Lovregister

- 1967 Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven) av 10. februar 1967
- 1969 Lov om skadeserstatning (skadeloven) av 13. juni 1969 nr. 26
- 1975 Sjømannslov (sjømannsloven) av 30. mai 1975 nr. 18
- 1977 Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (arbeidsmiljøloven) av 4. februar 1977 nr. 4 (opphevet)
- 1977 Lov om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. av 6. januar 1995 nr. 2 (opphevet)
- 1978 Lov om Norsk Internasjonalt Skipsregister av 12. juni 1978 nr. 48
- 1979 Lov om foreldelse av fordringer (foreldelsesloven) av 18. mai 1979 nr. 18
- 1983 Lov om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven) av 4. mars 1977 nr. 3
- 1993 Lov om luftfart (luftfartsloven) av 11. juni 1993 nr. 101
- 2005 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17. juni 2005 nr. 62

2005 Lov om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven) av 17. juni 2005 nr. 90

2007 Lov om skipssikkerhet (skipssikkerhetsloven) av 16. februar 2007 nr. 9

9.3 Forskrift

2005 Forskrift om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper av 16. desember 2005 nr. 1567

9.4 Forarbeider

NOU 1992:20

Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle. Innstilling fra arbeidsmiljølovutvalget

Ot. prp. nr. 41 (1975 – 1976)

Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn mv. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø

Ot. prp. nr. 50 (1993 – 1994)

Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 om arbeidervern og arbeidsmiljø

Ot. prp. nr. 49 (2004 – 2005)

Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Innst. O nr. 90 (1976 – 1977)

Innstilling fra kommunal- og miljøvernkomiteen om lov om endringer i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. av 4. februar 1977 nr. 4.

9.5 Rettspraksis

9.5.1 Høyesterettsavgjørelser

Rt. 1988 s. 583

Rt. 1992 s. 1175

Rt. 1993 s. 908
Rt. 1996 s. 1401
Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk)
Rt. 2001 s. 418 (Kårstø)
Rt. 2001 s. 1253
Rt. 2002 s. 712
Rt. 2003 s. 46
Rt. 2005 s. 518 (Pornonedlastning)
Rt. 2008 s. 856 (Theaterkafè)
Rt. 2008 s. 1319
Rt. 2009 s. 1465 (Seinvakt)

9.5.2 Lagmannsrettsavgjørelser

NAD 1986 s. 798 (Gulating)
LB-1994-02705 (Borgarting)
LB-1997-780 (Borgarting)
LB-1998-3235 (Borgarting)
LH-2000-548 (Hålogaland)
RG 2000 s. 719 (Borgarting)
LG-2004-92704 (Borgarting)
LB-2008-0591199 (Katolsk Prest)
LE-2010-66409 (Eidsivating) (Madshus)

9.5.3 By- og herredsretts avgjørelser

NAD 1981-83 s. 118 (Nordre Sunnmøre herredsrett)
NAD 1981-83 s. 300 (Stavanger byrett)
NAD 1981-83 s. 672 (Oslo byrett)
NAD 1981-83 s. 884 (Sarpsborg byrett)
NAD 1981-83 s. 878 (Asker og Bærum herredsrett)
NAD 1984-85 s. 618 (Bodø byrett)
NAD 1988 s. 360 (Oslo byrett)

RG 1993 s. 846

(Trondheim byrett)

9.5.4 Avgjørelser fra arbeidsretten

ARD 1979 s. 6

