

OPPSIGELSE AV KONTRAKT

En oversikt over den alminnelige oppsigelsesadgangen i
løpende kontraktsforhold

Kandidatnummer: 204

Veileder: dr. juris Lars G. Norheim

Leveringsfrist: 25.11.2005

Til sammen 11280 ord

30.11.2005

Forord

Denne oppgaven er skrevet som ledd i min mastergrad i rettsvitenskap ved Universitetet i Oslo. Jeg vil benytte anledningen til å takke min veileder dr. juris Lars G. Norheim for gode innspill og for at han tok seg tid til å være veileder i en ellers travel hverdag. Jeg vil dessuten takke advokat Terje Løyning for gjennomlesning og kommentarer til oppgaven.

Til mine foreldre rettes en stor takk for tålmodig bistand hva gjelder oppgavens form og korrektur.

Oslo 17.11.2005

Sammendrag

Masteroppgaven behandler spørsmål vedrørende regulær oppsigelsesadgang for løpende kontrakter. Ved denne typen kontrakter vil ikke debtors løpende ytelser innebære noen reduksjon i ytelsesplikten fremtidige omfang og kontrakten vil derfor som utgangspunkt ikke falle bort av seg selv. Partene kan selv regulere oppsigelsesadgangen og varigheten av kontrakten, men i de tilfellene partene har unnlatt å gjøre dette og oppsigelsesadgangen ikke er regulert i spesiallovgivningen, må kontraktsgrunnlaget utfylles med ulovfestede regler.

Jeg har i oppgaven funnet grunnlag for å hevde at det finnes hovedregler for regulær oppsigelse av løpende kontrakter. Utgangspunktet er at kontrakter av denne typen, på et hvilket som helst tidspunkt, kan bringes til opphør med virkning for fremtiden, uten at dette utløser erstatningsplikt. Dette krever imidlertid at det gis et visst varsel. Oppsigelsesadgangen kan videre være begrenset av alminnelige lojalitetsforpliktelser og avtaleloven.

Det stilles i utgangspunktet ingen krav til begrunnelse for en slik oppsigelse. Fristen fra varselet / oppsigelseserklæringen er kommet frem, til kontrakten opphører, må være rimelig lang slik at motparten gis tid til avvikling og tid til å områ seg. Oppsigelsen vil, dersom den oppfylder vilkårene som stilles, medføre at kontraktens fremtidige ytelses-, medvirknings- og vederlagsplikter faller bort ved utløp av oppsigelsestiden. Det kan imidlertid i enkelte tilfeller være grunnlag for vederlagskrav utover kontraktens bortfall som følge av andre regler (eller avtalebestemmelser), for eksempel rett til etterprovisjon.

INNHALDSFORTEGNELSE

| | | |
|-----------------|--|------------------|
| <u>1</u> | <u>INNLEDNING OG AVGRENSNING</u> | <u>1</u> |
| 1.1 | Innledning og problemstilling | 1 |
| 1.2 | Avgrensning | 2 |
| 1.2.1 | Alminnelige avgrensninger | 2 |
| 1.2.2 | Avgrensning mot avbestilling | 3 |
| 1.3 | Metode og rettskilder | 4 |
| 1.4 | Oppgavens oppbygning | 5 |
| <u>2</u> | <u>LØPENDE KONTRAKTER</u> | <u>6</u> |
| <u>3</u> | <u>HOVEDREGLER</u> | <u>8</u> |
| 3.1 | Oppsigelse ved særlig avtaleregulering | 8 |
| 3.2 | Oppsigelsesadgangen etter alminnelige regler | 9 |
| 3.3 | Reglenes innhold | 14 |
| 3.3.1 | Oppsigelseserklæringen | 14 |
| 3.3.2 | Ensidig – Gjensidig oppsigelsesadgang | 16 |
| 3.3.3 | Oppsigelsesfrist | 17 |
| 3.3.4 | Vern mot usaklig/urimelig oppsigelse | 19 |
| <u>4</u> | <u>REGLENES VIRKEOMRÅDE</u> | <u>27</u> |
| <u>5</u> | <u>OPPSIGELSENS VIRKNING</u> | <u>28</u> |
| <u>6</u> | <u>ETTERVIRKNINGER AV KONTRAKTSOPPHØR</u> | <u>30</u> |
| <u>7</u> | <u>KONSEKVENSER AV URETTMESSIG OPPSIGELSE</u> | <u>34</u> |
| <u>8</u> | <u>OPPSUMMERING AV HOVEDFUNN</u> | <u>36</u> |
| | <u>LITTERATURLISTE</u> | <u>39</u> |
| I | Juridisk litteratur | 39 |
| II | Domsregister | 40 |

1 INNLEDNING OG AVGRENSNING

1.1 Innledning og problemstilling

Denne oppgaven behandler oppsigelse av løpende kontrakter. Ved løpende kontrakter, i motsetning til kontrakter vedrørende rateytelser, vil ikke de enkelte leveransene representere noen gradvis avvikling av skyldforholdet.¹ Ved løpende kontrakter er det ikke avtalt at debitor skal prestere ytelsen et begrenset antall ganger, men at han for eksempel i kontraktens løpetid skal prestere ytelsen ved jevne mellomrom. Et praktisk eksempel er en grossist som ved jevne mellomrom skal levere varer til en detaljist. Her har ikke leverandøren oppfylt sin ytelsesplikt ved en eller flere leveranser, men han har en vedvarende ytelsesplikt så lenge kontrakten løper.

Ved denne typen kontraktsforhold vil partene selv kunne bestemme kontraktens løpetid. Ved tidsfristens utløp vil kontrakten etter sitt innhold opphøre og derved ikke lenger innebære noen ytelsesplikter for kontrahentene. I de tilfeller en løpende kontraktsforpliktelse ikke er tidsbestemt, vil forpliktelsen ikke opphøre uten at en av partene sier den opp. Hvilke krav som stilles til en oppsigelse kan enten fremgå av kontrakten selv, eller av spesiallovgivningen. I de tilfeller partene ikke selv har regulert oppsigelsesadgangen i kontrakten, og kontrakten ikke er regulert av spesiallovgivningen, har en ikke klare regler. Jeg vil i det følgende se nærmere på hvilke muligheter en har til å si opp denne typen løpende avtaler.

Hovedproblemstillingen for oppgaven blir dermed:

I hvilken utstrekning er det mulig å fri seg fra en løpende avtale gjennom et ensidig påbud; oppsigelse, uten at det oppstår noen erstatningsplikt.

Jeg vil i oppgaven gå gjennom ulike rettskilder med henblikk på å utlede generelle regler for ordinær oppsigelse av løpende kontrakter.

¹ Hagstrøm s. 38

1.2 Avgrensning

1.2.1 Almennelige avgrensninger

Avtaler forekommer i en rekke forskjellige former og på en rekke ulike livs- og rettsområder. Forskjellige kontraktsområder aktualiserer forskjellige hensyn. I denne oppgaven har jeg begrenset meg til å behandle kontrakter som er gjensidig bebyrdende på formuesrettens område. Normalt vil kontrakter hvor forbrukere inngår som den ene part, aktualisere særlige beskyttelseshensyn. Av den grunn tar jeg utgangspunkt i avtaler mellom profesjonelle kontrahenter. I enkelte tilfeller vil en av partene i en kontrakt være undergitt alminnelig kontraheringsplikt. Disse tilfellene er spesielle og vil heller ikke bli behandlet.

Hvilke muligheter en har til å fri seg fra en kontraktsfestet ytelsesplikt vil kunne variere avhengig av hvordan forholdet mellom partene utvikler seg. Det differensieres derfor mellom regulær og irregulær kontraktsutvikling. Den irregulære kontraktsutviklingen kjennetegnes ved at forholdet ikke utvikler seg som kontrahentene forventet. Det kan være tale om alt fra bristende forutsetninger, force majeure og sensur etter avtalelovens § 36, til mislighold (heving). I det følgende avgrenses det mot irregulært bortfall av kontraktsfestede forpliktelser.

Partene kan endre eller bringe en allerede eksisterende avtale til opphør ved en ny (endrings-) avtale. Dette vil være betinget av gjensidig aksept og er således ikke et påbud. Kontraktsfestede forpliktelser kan ellers falle bort eller forlenges gjennom konkludent adferd fra partenes side. En parts "ikke-bruk" eller passivitet i forhold til kontraktfestede rettigheter kan av medkontrahenten oppfattes som en oppgivelse av disse. Her vil det ligge en "god tro" standard, en generell aktsomhetsplikt, til grunn. En part vil undertiden kunne tilbakekalle et løfte "re integra". Et tilbakekall av et løfte "re integra", etter en analogi av avtaleloven § 39, gjelder for tilfeller der tilbakekallet finner sted kort tid etter at løftet er kommet frem til adressaten og hvor medkontrahenten ikke har innrettet seg etter løftet. Det må i tillegg foreligge særlige grunner for at et slikt tilbakekall kan finne sted. Disse mulighetene for bortfall av kontrakt vil ikke behandles i denne oppgaven.

1.2.2 Avgrensning mot avbestilling

Ved gjensidig bebyrdende kontrakter vil det kunne reises spørsmål om en av partene kan frigjøre seg fra sin egen ytelsesplikt, eventuelt også bi-forpliktelser (medvirkningsplikt osv.) gjennom en ensidig erklæring. Denne vil kunne være en avbestilling eller oppsigelse. Denne typen disposisjoner har kun virkning på ytelsesplikter med grunnlag i avtale. Disse disposisjonene innebærer at en frafaller den rett en har på medkontrahentens ytelse samtidig som ens egen ytelsesforpliktelse helt eller delvis faller bort. Til tross for at avbestilling og oppsigelse har mange likhetstrekk, differensieres det mellom de to.

Med avbestilling mener en normalt det å tre tilbake fra en ikke oppfylt kontrakt. Om avbestilling uttaler Brunsvig (1964)² at:

”Rett til avbestilling foreligger for en part, når han ved erklæring til sin medkontrahent kan gjennomføre at naturaloppfyllelse bortfaller mot erstatning av det derved voldt økonomiske tap. En avbestilling i denne betydning vil ikke si at kontrakten opphører, men at den endres derhen at det ikke skal foretas naturaloppfyllelse, mens kontrakten for øvrig fastholdes som økonomisk realitet”

Normalt vil avbestilling, som anført i Brunsvigs fremstilling, utløse erstatningsplikt. Hvis en, før levering, ikke lenger ønsker den ytelsen en har avtalt at en skal motta, vil en normalt kunne frasi seg retten og plikten til å motta naturaloppfyllelse mot å svare erstatning for den positive kontraktsinteressen. Dette vil være særlig praktisk i tilfeller som omhandler tilvirkning av en gjenstand, da realkreditor ikke trenger å besørge de fulle produksjonskostnadene som eventuelt ville påløpe ved naturaloppfyllelse. Dette finner en eksempler på for forbrukere i lovgivningen, eksempelvis i håndverkertjenesteloven³, kapittel VII. (evt. Forbrukerkjøpsloven).

Brunsvig forutsetter at det skal svares erstatning for avbestillingen. Avbestilling uten erstatningsplikt vil kunne forekomme i enkelte tilfeller. Bestilling av tjenester med privat karakter, av begrenset omfang, vil kunne omfatte en slik

² jf. Brunsvig, JV serie ÆE 1964 s. 29.

³ Lov av 16.06.1989 nr. 63

avbestillingsadgang. Eksempel på denne typen avtaler vil kunne være bestilling av time hos frisør eller lege.

En avbestilling innebærer ikke at kontrakten bringes til opphør, som ved oppsigelse (jf. kap. 5 Oppsigelsens virkning), men at en frasier seg retten og plikten til å motta naturaloppfyllelse. Da avbestilling i all hovedsak kommer til anvendelse på enkeltprestasjoner og rateytelser, mens oppsigelse kommer til anvendelse på løpende kontrakter, vil avbestilling ikke bli behandlet i den videre fremstillingen.

1.3 Metode og rettskilder

Oppgaven tar sikte på å utlede generelle regler for oppsigelse av løpende kontrakter basert på tradisjonelle rettskilder. Da det ikke finnes generelle lovbestemmelser som regulerer oppsigelsesadgangen i sin alminnelighet, må dette gjøres med utgangspunkt i andre rettskilder.

Oppgaven ser blant annet hen til reguleringer av oppsigelsesadgangen i spesiallovgivningen med deres forarbeider. En stor del av de lovregulerte tilfellene er å finne i forbrukerlovgivning. Til tross for at oppgaven ikke behandler forbrukerspørsmål, vil det likevel kunne tenkes at disse tilfellene vil få betydning ved fastsettelsen av de alminnelige regler. Forbrukerlovgivningen vil kunne gi en viss indikasjon på hvilke hensyn som er beskyttelsesverdige og dessuten hvordan disse bør ivaretas. Bestemmelser vedrørende oppsigelsesadgangen i kontrakter mellom profesjonelle parter vil i større grad kunne tillegges vekt. Imidlertid vil en regulering av oppsigelsesadgangen for en spesiell kontraktstype kunne tale for at forholdet er spesielt og at reguleringen således ikke bør komme til anvendelse i sin alminnelighet.

Oppgaven tar også for seg relevant rettspraksis på området. Da rettspraksis fremstår uensartet, vil oppgaven særlig behandle begrunnelsene i tre dommer med ulikt resultat. Dommer er imidlertid avgjørelser om individuelle forhold som er forelagt domstolen. Det kan i premissene fremstilles generelle uttalelser vedrørende løsningen av rettsspørsmål, men domstolen er ikke innrettet på å

treffe formelle vedtak om hvilke regler som skal gjelde i fremtiden.⁴ Dette gjør at det kan være problematisk å med sikkerhet utlede generelle regler fra domstolens uttalelser vedrørende konkrete forhold. Det kan således stilles spørsmålstegn ved rettskildens egnethet som grunnlag for å utlede generelle regler, og det tas derfor et visst forbehold for de regler som utledes på dette grunnlag. Oppgaven tar også i betraktning relevant norsk og utenlandsk litteratur.

1.4 Oppgavens oppbygning

Oppgaven behandler i kapittel 2 hva som særpreger løpende kontraktsforhold i motsetning til enkeltprestasjoner og rateytelser. Kapittel 3 tar for seg hovedreglene for oppsigelse. Først behandles oppsigelse ved partenes egen regulering i avtalen, og dernest gjøres det et forsøk på å utlede en generell regel om oppsigelsesadgang for løpende tidsubestemte kontrakter i sin alminnelighet. I det etterfølgende behandles regler for fremsettelse av oppsigelseserklæringen, gjensidig oppsigelsesadgang, oppsigelsesfrist og vern mot usaklig/ urimelig oppsigelse. Reglens virkeområde og virkning behandles i kapittel 4 og 5. Kapittel 6 omhandler potensielle vederlagskrav utover kontraktsopphør. Hvilke konsekvenser en urettmessig oppsigelse medfører blir så behandlet i kapittel 7, før oppgavens hovedfunn oppsummeres.

⁴ Eckhoff s. 164

2 LØPENDE KONTRAKTER

Det kan sondres mellom kontrakter hvor ytelsesplikten består av en enkeltprestasjon, av rateytelser eller kontrakter som er løpende. For kontrakter der ytelsen er en enkeltprestasjon, vil ytelsen normalt være en bestemt gjenstand. Heri ligger det at ytelsen er av et, etter kontrakten, begrenset omfang. Dette vil i praksis si at når gjenstanden er levert og vederlaget betalt, vil kontrakten være oppfylt og således falle bort. Et eksempel på en slik kontrakt, er kjøp av en enkelt gjenstand. Ved kontrakter der forpliktelsen består av rateytelser (periodevis amortisering), vil hovedforpliktelsen bestå av flere andelsmessige leveranser. Et eksempel på dette er låneavtaler der en foretar en periodisk betaling av renter og avdrag. Her vil avtalen være oppfylt når låneforpliktelsene er dekket av de periodiske betalingene og derved opphøre.

Ved løpende kontrakter vil ikke debtors løpende ytelser innebære noen reduksjon i ytelsespliktens fremtidige omfang. Debitor vil ved disse kontraktene ha påtatt seg en ytelsesplikt som ikke vil reduseres ved en eller flere delleveranser. Typiske eksempler på slike løpende avtaler er vedvarende leverandøravtaler, tjenesteoppdrag, osv. En løpende kontrakt vil kunne innebære kontinuerlige ytelser hvor ytelsesplikten er vedvarende og konstant. Eksempler på denne typen avtaler er avtaler om strømleveranse, forsikringsavtaler, leieavtaler, låneavtaler (uten amortisering) osv. Løpende og kontinuerlig ytelsesplikter vil kunne være to sider av samme kontrakt. Ved regulært tingsleie av løsøre, vil utleier plikte kontinuerlig å stille gjenstanden til leietakers disposisjon, mens leietaker periodisk plikter å svare vederlag.

Løpende kontrakter vil kunne dreie seg om vedvarende resultatforpliktelser. Et eksempel på dette er leverandøravtaler av vedvarende karakter (faste leveranser). I dette ligger det at realdebitor plikter å frembringe et, etter kontrakten, bestemt resultat, eksempelvis å levere varer. Ytelsesplikten i løpende kontrakter vil, i stedet for resultatforpliktelse, kunne være det en normalt omtaler som innsats- eller omsorgsforpliktelse. Realdebtors ytelsesforpliktelse etter avtalen innebærer i slike

tilfeller ikke at ytelsen skal frembringe et særlig resultat, men at de interesser vedkommende etter avtalen er pliktig til å ivareta, utføres på en etter kontrakten fastsatt måte, normalt faglig god innsats. Denne typen forpliktelse er vanlig for eksempel i forbindelse med tjenesteoppdrag.

Det kan være vanskelig å se forskjellen mellom en rateytelse og en tidsbestemt løpende kontrakt. Som nevnt over, vil en rateytelse bestå av en ytelse som leveres andelsmessig over tid av et, etter kontrakten, bestemt omfang. Det vil i realiteten også en tidsbestemt løpende avtale gjøre. Å skulle levere 100 enheter fordelt på 10 månedlige like store delleveranser vil kunne være en rateytelse. En kontrakt som består av en månedlig leveranse på 10 enheter som er tidsbegrenset til 10 måneder vil være en tidsbestemt løpende avtale. I realiteten er ytelsesplikten i de to avtalene like. Da utgangspunktet er at rateytelser avbestilles, mens løpende kontrakter sies opp, vil klassifiseringen av avtalene kunne ha betydning for partenes muligheter til å fri seg fra ytelsesplikten.⁵ En slik klassifisering må bero på en tolkning av det konkrete avtaleforholdet.

⁵ I realiteten vil en tidsbestemt løpende avtale normalt ikke kunne sies opp med erstatningsbefriende virkning, da en innfortolker en begrensning av oppsigelsesadgangen. jf. kap. 3.1 Oppsigelse med særlig avtaleregulering.

3 HOVEDREGLER

3.1 Oppsigelse ved særlig avtaleregulering

I utgangspunktet er det avtalefrihet og de kontraherende parter vil fritt kunne regulere oppsigelsesadgangen i kontrakten. Den regulering som der foretas, vil gå foran de fravikelige lovfestede og ulovfestede reglene som vil kunne oppstilles. Det at partene selv kan regulere oppsigelsesadgangen, vil si at de selv kan bestemme om kontrakten kan sies opp, når den kan sies opp og eventuelle vilkår og fremgangsmåte for oppsigelse. Spørsmålet om vilkårene for oppsigelse er oppfylt vil i disse tilfellene bero på en tolking av kontrakten selv.

Løpende kontraktens omfang kan begrenses ved at de inngås for en bestemt periode. Dette kan gjøres ved en tidsbestemmelse av kontraktsforholdets varighet. I relasjon til agenturloven § 25 er det antatt at spørsmålet om en agentavtale skal anses for tidsbestemt, vil avhenge av om sluttidspunktet er angitt med en slik nøyaktighet at partene på forhånd vet når avtalen opphører. Den kan gjelde frem til en angitt dato, til en tidsbestemt begivenhet, for en bestemt periode (for eksempel 3 år) eller for en sesong.⁶ Dette gjelder også for avtaler i sin alminnelighet.

Ved utløp av kontraktstiden vil normalt kontrakten opphøre etter sitt innhold. Det kan imidlertid være slik at partene, uten ytterligere avtale, fortsetter forretningsforholdet utover opphørstiden for kontrakten. Etter agenturloven § 26, 2 ledd, vil et agenturforhold som fortsetter etter avtaletidens slutt gå over til å bli en tidsubestemt avtale. I sin alminnelighet vil slike kontrakter normalt fortsette videre på uendrede vilkår i ubestemt tid.

En tidsbestemmelse av et løpende kontraktsforholds varighet vil, etter en konkret fortolkning, i realiteten innebære en regulering av oppsigelsesadgangen. Det vil si at en tidsbestemt kontrakt normalt ikke er ment å kunne sies opp, da den på det

⁶ Jf. Norsk Lovkommentar, Bjørg Ven; § 25. Oppsigelse, Note 104.

avtalte opphørstidspunktet faller bort av seg selv. Dette innebærer at avtalen som utgangspunkt vil være uoppsigelig i den tidsbestemte perioden. Eller som Norheim (2003) uttaler på s. 360:

”det karakteristiske for tidsbestemte kontrakter er nettopp at de ikke kan bringes til opphør ved oppsigelse.”

En regulering av kontraktens varighet er imidlertid ikke til hinder for at partene avtaler en oppsigelsesadgang i tillegg til tidsbegrensningen i kontraktsperioden.

Tidsbestemte avtaler kan inneholde opsjoner som på visse avtalte vilkår vil kunne medføre en forlengelse av forholdet. Partene står i utgangspunktet fritt til å avtale hvilke vilkår som kvalifiserer til forlengelse. For enkelte kontrakter (rullerende kontrakter) vil denne opsjonen kunne innebære en automatisk fornyelse av den opprinnelige kontrakten, hvis særskilte angitte vilkår tilfredstilles (f. eks. at kontraktsforholdet ikke sies opp). Kontraktens varighet er ikke klar i de tilfellene der en står ovenfor slike opsjoner og det vil derfor kunne være vanskelig å rubrisere kontrakten som tidsbestemt eller tidsubestemt. Det vil i siste instans bero på en konkret fortolkning av kontrakten og forholdet mellom partene. Da grensedragningen mellom tidsbestemte og tidsubestemte kontrakter vil bero på en tolkning av avtalen, faller dette utenfor oppgavens tema og det henvises til, Eftestøl (1998)⁷ og Ot.prp. nr. 49 (1991-92) Vedlegg 1, Spesielle motiver s. 62.⁸

3.2 Oppsigelsesadgangen etter alminnelige regler

Lovgivningen oppstiller ikke generelle regler for oppsigelse av kontraktsforhold, men har regulert forholdet spesielt for enkelte avtaletyper. Dette er blant annet gjort for husleieavtaler⁹, agenturavtaler¹⁰ og arbeidsavtaler¹¹. For de alminnelige tilfellene, de som ikke går inn under spesiallovgivningen, vil kontrakten ved

⁷ Eftestøl, *Agenturloven med kommentarer* s. 173

⁸ se også Norheim (prøveforelesning 20.06.2003)

⁹ lov av 26 mars. Nr. 17. 1999

¹⁰ lov av 19 juni. Nr. 56. 1992

¹¹ lov av 4 feb. Nr. 4. 1977

manglede regulering av oppsigelsesadgangen måtte utfylles gjennom deklatorisk rett. I litteraturen omtales det to former for utfylling av avtaler.¹² Disse er utfylling med bakgrunnsretten eller en utfylling som er individuelt tilpasset forholdet mellom partene. Jeg vil i det følgende vurdere i hvilken utstrekning en gjensidig bebyrdende formuesrettslig avtale mellom profesjonelle parter vil kunne utfylles med oppsigelsesregler og hva disse i tilfellet innebærer.

Av Kong Christian den Femtis Norske Lov, femte bok, første kapittel, artikkel 2 (NL 5-1-2) følger det at

” Alle Contracter ... som ikke er imod Loven eller Ærbarhed, skal holdis i alle deris Ord og Puncter, saasom de ingagne ere”.

Utgangspunktet i norsk rett er således at avtaler skal holdes etter sitt innhold (pacta sunt servanda). Det kunne tenkes at en utifra dette kan utlede at avtaler som ikke selv fastsetter en oppsigelsesadgang, er uoppsigelige. At avtaler må holdes, er imidlertid ikke til hinder for at en avtale som ikke selv regulerer oppsigelsesadgangen kan sies opp. Da en i avtalen ikke har fastsatt at avtalen skal være evig eller at den er uoppselig, vil det ikke stride mot avtalen, og således ikke mot nevnte lovbestemmelse, at denne sies opp.

Tidsubestemte løpende avtaler vil, hvis det ikke finnes alminnelige regler for oppsigelse, i realiteten være uoppsigelige og således evigvarende (med unntak av irregulære bortfall). Dette var resultatet i en dom gjengitt i Rt. 1935 s. 1026. Her ble en kontrakt mellom Hunsfos Fabrikker og Norges Statsbaner ansett for å være uoppselig. I dette tilfellet hadde fabrikken forpliktet seg til eksklusivt å benytte jernbanen til sine transporter, mens NSB pliktet å foreta denne transporten til i kontrakten nærmere fastsatte satser. Hovedstyret i NSB sa 8. mars 1932 opp kontrakten og tvisten dreide seg så om i hvilken utstrekning NSB hadde rett til dette. Retten kom til at det ikke kunne utledes noen rett til oppsigelse av kontrakten, jf. side 1028, annet avsnitt;

”Jeg mener derfor at man ikke av kontrakten kan utlede nogen rett for statsbanene til at si den op.”

¹² Hov s. 177

Retten uttaler som ledd i begrunnelsen at:

"hadde det vært meningen at statsbanene skulde ha en saadan rett [oppsigelsesrett], hadde det vært det eneste naturlige at si det"

Dette gir inntrykk av at avtaler der partene ikke selv har regulert oppsigelsesadgangen vil være ordinært uoppsigelige. Unnlåtelsen av å ta inn en oppsigelsesadgang blir fortolket antitetisk, og en slutter at det derfor ikke var meningen at avtalen skulle kunne sies opp.

Retten fortsetter imidlertid med å si at:

"saa meget mer som det aapenbart er kontraktens mening at den ikke skal kunne sies op fra Hunsfos' side."

Her ser retten hen til balanseforholdet mellom partene. Det ser ut til at det presumeres at da den ene parten ikke har en oppsigelsesrett, vil heller ikke den andre parten ha det. Balanseforholdet i kontrakter vil normalt tilsi at det tilkommer partene en gjensidig oppsigelsesadgang (se Kap 3.3.2 Ensidig - Gjensidig oppsigelsesadgang). I dette tilfellet ser det ut til at den samme argumentasjonen blir benyttet til å begrunne resultatet. Høyesterett kommer til at det i avtalen var forutsatt at det ikke tilkom Hunsfos fabrikk en oppsigelsesadgang, og at det derfor heller ikke forelå noen oppsigelsesadgang for statsbanene. Dette gjøres formodentlig for ikke å forrykke balansen mellom partene i kontrakten. En ser derfor at uoppsigeligheten i dette tilfellet følger av kontrakten selv og ikke av de alminnelige reglene.

I Rt-1991-395 (Lisemette) ble spørsmålet om oppsigelse av en eneforhandler behandlet. En oppsigelsesklausul ble strøket i kontraktsforhandlingene, og forhandleren hevdet at dette medførte at kontrakten skulle være "uoppsigelig så lenge den ikke ble misligholdt". Høyesterett kom til at:

"kontrakten kunne bringes til opphør selv om det ikke forelå regulært mislighold. Å kreve så meget ville ikke bare være i strid med alminnelig praksis i eneforhandlerforhold, men også begrense partenes - eventuelt også eneforhandlerens - handlefrihet vesentlig ut over det som må anses å ha vært deres forutsetninger ved kontraktsinngåelsen."

Retten gir klart uttrykk for at det i dette tilfellet var mulig for parten å bringe kontrakten til opphør uten at det forelå mislighold fra den annen parts side. Av dette kan en utlede at avtalen i det overnevnte tilfellet var ordinært oppsigelig. Det er imidlertid noe uklart om oppsigelsesadgangen følger av "alminnelig praksis" – kontraktssedvane, partenes forutsetninger – en tolkning av avtalen eller av alminnelige regler.

Høyesterett har i sin avgjørelse i Rt. 1999 s. 1673 behandlet en kontrakt vedrørende driftstilskudd mellom Rælingen kommune og Blystadlia Fysioterapi (Tony Bansi). Kommunen sa opp avtalen, og tvisten dreide seg om hvorvidt oppsigelsen var rettmessig. Avtalen ble her ansett for å være en privatrettslig løpende avtale uten særlig hjemmel for oppsigelse. Førstvoterende uttalte at:

"Avtalen er en løpende avtale, og dersom det ikke finnes holdepunkter for annet, må en slik avtale fra begge parters side kunne sies opp".

Det er her ikke klart hva retten gir uttrykk for. Det kan av rettens uttalelse utledes enten at det i løpende kontrakter er en (gjensidig) oppsigelsesrett dersom det ikke finnes holdepunkter for noe annet (alminnelig oppsigelig), eller at oppsigelsesadgangen (hvis det finnes en slik) i løpende forhold som utgangspunkt er gjensidig. Retten bemerker at det ikke var uenighet om at Bansi kunne si opp avtalen. Således er det mulig at retten sammenholder de kontraherende parters rettigheter etter avtalen, og herigjennom kommer frem til at det må foreligge tilsvarende oppsigelsesadgang for kommunen. Resultatet vil også kunne være begrunnet i en konkret fortolkning av det underliggende forholdet mellom partene i kontrakten, og ikke ved en utfylling av avtalen med bakgrunnsretten. Det er således ikke klart om det Høyesterett her gir uttrykk for er et utslag av tolkning av kontrakten, hvorunder det ligger en form for *naturalia negotii*¹³, eller et alminnelig kontraktsrettslig prinsipp om oppsigelsesrett i løpende tidsbestemte avtaler.

Jeg oppfatter imidlertid at det ovenfor nevnte sitatet er av så generell karakter, at det er naturlig å trekke veksler på dette også i andre sammenhenger. At løpende

¹³ Kontraktstypeløsning - avtalevilkår som legges til grunn selv om de ikke er avtalt, jf. Haaskjold s. 26.

kontrakter uten tidsbegrensning og særlig regulert oppsigelsesadgang ikke kan opphøre regulært, vil være et lite hensiktsmessig resultat.

Annen rettspraksis ser ut til å sprike med hensyn til resultat og begrunnelser. Jf. Rt. 1981 s. 523, 1917 s. 1015, 1959 s. 213.

Knut Rodhe (1956) behandler spørsmål vedrørende en alminnelig oppsigelsesadgang i svensk rett. I Obligationsrätt, side 701, uttales det at:

”Uppsägningsreglerna ha emellertid främst betydelse för fortlöpande förpliktelser ingångna för obestemd tid. Innebörden av att tiden lämnats obestämd är att förpliktelsen å ena sidan icke är begränsad till viss tid – absolut eller relativt bestämd –, å andra sidan icke gäller för all framtid. Det återstående alternativet är att förpliktelsen kan bringast till upphörande genom uppsägning”.

Her ser det ut til at forfatteren hevder at det for løpende avtaler, som ikke er avtalt å være evigvarende og heller ikke er tidsbegrensede, må foreligge en alminnelig regel som gir adgang til oppsigelse, da dette er eneste gjenstående alternativ for kontraktsopphør.

Det finnes ytterligere belegg i teorien for at det finnes en hovedregel som vil kunne hjemle en oppsigelsesrett i de tilfeller verken kontrakten eller spesiallovgivningen regulerer denne. Hagstrøm (2003) behandler forholdet i Obligasjonsrett side 229. Det uttales der at det:

”kan oppstilles en hovedregel om oppsigelse i løpende forhold”.

Videre vises det til Gomards Obligationsret 1. del, der problemstillingen behandles i dansk rett. På side 16. hevder han at:

”hver av partene kan i almindelighed bringe en kontrakt om vedvarende ydelser til opphør for fremtiden ved opsigelse med et vist varsel”.

En finner støtte for en slik oppsigelsesadgang også i internasjonal rett. Unidroit principles of international commercial contracts art. 5.1.8 lyder:

“A contract for an indefinite period may be ended by either party by giving notice a reasonable time in advance.”

Her gis det uttrykk for at det er adgang til å si opp kontrakter, i den utstrekning de er tidsubestemte, uten at dette er regulert i kontrakten selv.

Det kan hevdes at oppsigelsesadgangen i denne typen avtaler nærmest ligger i avtalens "natur". Partene har ved avtaleinngåelsen begitt seg inn på et forhold som partene mest sannsynlig ikke har ment å skulle være evigvarende. Hvis de i så fall hadde ment at den skulle være evigvarende og uoppsigelig, burde partene ha gjort dette klart i avtalen. Normalt vil de situasjonene der en har ment at avtalen skulle være uoppsigelig, være så spesielle at en ved tolkning av kontrakten vil kunne utlede denne begrensningen. Det er rimelig at de alminnelige avtaleforhold skal kunne sies opp, da en ellers vil stå ovenfor en evigvarende forpliktelse. Det kan ikke være slik at en i disse tilfellene enten må konstruere en misligholdssituasjon eller misligholde kontrakten for at kontraktsforholdet skal opphøre.

På bakgrunn av dette, anser jeg at det er grunnlag for å hevde at det finnes alminnelige regler som hjemler en oppsigelsesadgang for tidsubestemte løpende kontrakter. Hva reglenes nærmere innhold er, vil jeg behandle i kapittel 3.3.

3.3 Reglenes innhold

3.3.1 Oppsigelseserklæringen

I dagligtalen har man en tendens til å bruke begrepet oppsigelse om flere typer disposisjoner. Det kan for eksempel være slik at en part bruker begrepet oppsigelse når han egentlig mener å heve avtalen osv. I enkelte tilfeller vil det også være uklart om man med oppsigelse mener oppsigelseserklæringen eller selve kontraktsopphøret. Hvilken disposisjon parten egentlig ønsker å gjøre gjeldende, må fastlegges ved en tolking av utsagnet. Et minimumsvilkår for en oppsigelse må være at erklæringen i det minste gir uttrykk for at parten ønsker å avslutte avtaleforholdet.

I avtaleretten i sin alminnelighet¹⁴, er et dispositivt utsagn i utgangspunktet bindende uansett hvilken form det er avgitt i (formfrihet). En kan med bakgrunn i dette anta at også de alminnelige reglene for oppsigelse tar utgangspunkt i formfrihet.

Det finnes flere eksempler på at spesiallovgivningen pålegger den oppsigende part et skriftlighetskrav. I både arbeidsretten (arbeidsmiljøloven § 57) og i husleieforhold (husleieloven § 9-7) er det krav om skriftlighet. I finansavtaleloven finner en også dette igjen i § 22 om institusjonens rett til oppsigelse av kontoavtaler. Et formkrav om skriftlighet kan i disse tilfellene være et utslag av at avtalen i utgangspunktet er undergitt et slikt krav (aml. § 55b, husll. § 1-4 (krav om skriftlighet ved ensidig begjæring), fal. § 16) og at oppsigelseserklæringen derfor også må være skriftlig. Imidlertid er det i disse tilfellene kun den antatt mer ressurssterke parten (arbeidsgiver, utleier eller finansinstitusjonen) som pålegges plikten til skriftlighet. Det kan derfor avledes at dette er et krav hvis underliggende hensikt er å ivareta den svakere parts interesser. Dette er begrunnet med det særlige beskyttelseshensynet som en står ovenfor i disse typene avtaler. Da kontrakter av denne typen er av særlig betydning for medkontrahenten, forsterkes dette synet.

Hensynet til den svake part kan også tenkes søkt ivaretatt i andre tilfeller. Dette betyr ikke at en nødvendigvis bør innta et skriftlighetskrav for oppsigelsen i sin alminnelighet. Innholdmessig innebærer skriftlighetskravet i seg selv ingen reell beskyttelse for den svake part. Det er hovedsaklig når en setter dette sammen med et særskilt kvalifikasjonskrav (saklig grunn) at dette har betydning, da en i oppsigelsen må gi uttrykk for hvilke omstendigheter som påberopes for å tilfredsstille kvalifikasjonskravet. Om det finnes omstendigheter som tilsier at det bør være et særlig kvalifikasjonskrav for oppsigelse, og at oppsigelseserklæring derfor bør gis skriftlig, kommer jeg tilbake til under kapittel 3.3.4, Vern mot usaklig/urimelig oppsigelse.

¹⁴ Hov, *Avtaleslutning og ugyldighet*. s. 134

For oppsigelsesdisposisjonen kommer de vanlige påbudsreglene¹⁵ til anvendelse. Oppsigelsesvarselet får herigjennom normalt virkning fra det kommer frem til adressaten (medkontrahenten). Fra dette tidspunkt løper den oppsigelsesfrist (jf. nedenfor under kapittel 3.3.3 Oppsigelsesfrist) som ellers tilkommer den oppsagte part.

3.3.2 Ensidig – Gjensidig oppsigelsesadgang

Oppsigelsesadgangen for en kontrakt vil kunne være både ensidig; den ene parten er i sin helhet avskåret fra oppsigelse, og gjensidig; det tilkommer begge parter å si opp kontrakten. Det vil undertiden finnes kontrakter som klart gir uttrykk for at den ene parten har oppsigelsesrett, men som ikke omtaler den annen parts oppsigelsesadgang. I hvilken utstrekning dette innebærer at det tilkommer den annen part samme oppsigelsesadgang eller om den annen part er avskåret fra oppsigelse, vil bero på en konkret fortolkning av det aktuelle kontraktsforholdet.

I den utstrekning kontrakten ikke gir holdepunkter for den ene eller annen løsning, vil oppsigelsesadgangen utfylles med de alminnelige regler.

I Høyesteretts dom gjengitt i Rt. 1999 s. 1673 ble det uttalt at:

”Avtalen er en løpende avtale, og dersom det ikke finnes holdepunkter for annet, må en slik avtale fra begge parter side kunne sies opp”.

Her gis det uttrykk for en alminnelige regel om gjensidig oppsigelsesadgang. Dette innebærer at dersom avtaleforholdet mellom partene etter en konkret helhetsvurdering ikke taler for noe annet, må en kunne anta at oppsigelsesadgangen er gjensidig. Dette er også naturlig utifra balanseforholdet mellom partene. For det tilfellet at det bare tilkom den ene parten en oppsigelsesrett, ville balansen mellom dem bli forrykket. Dette legges også til grunn i Rt. 1935 s. 1026. Unidroit har i art. 5.1.8 samme utgangspunkt, og fastslår at det i denne typen kontrakter tilkommer begge parter en oppsigelsesrett.

¹⁵ Arnholm s.183

Det finnes imidlertid kontrakter der en av partene gjennomgående er svakere. I disse spesielle tilfeller kan det tenkes at det på grunn av balansen i forholdet mellom partene, kun tilkommer den ene en oppsigelsesrett. Her vil den ensidige oppsigelsesadgangen ikke forrykke balanseforholdet mellom partene, men sørge for at balansen opprettholdes.

I spesiallovgivningen finner en flere eksempler på at en har forsøkt å ivareta hensynet til balanse mellom partene gjennom en innskrenket oppsigelsesadgang for den antatt sterke part. Dette skjer imidlertid normalt gjennom at det stilles særskilte kvalifikasjonskrav (se saklig grunn, nedenfor) til oppsigelsen, og ikke at den ene parten i sin helhet er avskåret fra å si opp avtalen.

Jeg finner på basis av overnevnte, å kunne hevde at det i de alminnelige oppsigelsesreglene ligger en gjensidig oppsigelsesadgang.

3.3.3 Oppsigelsesfrist

En oppsigelseserklæring får virkning fra den kommer frem til medkontrahenten (jf. avtl. § 7). Dette betyr imidlertid ikke at kontraktsforholdet umiddelbart opphører. Det er alminnelig antatt at det tilkommer medkontrahenten en viss tid til avvikling, en oppsigelsesfrist. Denne løper fra det tidspunkt oppsigelseserklæringen kommer frem til medkontrahenten. De kontraktsfestede forpliktelsene mellom partene vil med dette kunne bestå i lang tid etter at den ene parten har sagt opp avtalen (avgitt oppsigelseserklæring). Jeg vil i det følgende se nærmere på hva kravet til oppsigelsesfrist innebærer.

En oppsigelsesfrists lengde vil kunne variere. En taler ofte om at oppsigelsesfristen må være rimelig lang etter forholdene.¹⁶ Dette kan ha sin bakgrunn i den lojalitetsplikt som foreligger mellom kontrahentene. Prinsippet om lojalitet mellom partene i en avtale tilsier at medkontrahenten, som vil ha innrettet seg etter sin ytelsesplikt etter avtalen, er berettiget til en viss avviklingsperiode. Dette da det vil kunne være behov for en viss tid der han kan stanse ny produksjon/ leveranse av varer, tid til nedbemanning, avvikling av leieforhold,

¹⁶ Hagstrøm s. 230

lagerreduksjon osv. Han vil dessuten kunne ha behov for å se seg om etter nye samarbeids- / kontraktspartnere. Rimelig tid innebærer således krav om at det gis motparten tid til avvikling og tid til å områ seg.

Gulating lagmannsrett omtalte i sin dom inntatt i RG 2001 s. 942 forholdet til oppsigelsestidens lengde. Saken gjaldt en avtale vedrørende utplassering av noen kortaktiverte datamaskiner (powerdesker) på et hotell. Tvisten dreide seg om den ene partens mulighet til å frigjøre seg fra avtalen. Lagmannsretten kom til at det forlå grunnlag for å si opp avtalen. Vedrørende oppsigelsestiden ble det uttalt:

”Lagmannsretten finner imidlertid at det avtalemessige forhold mellom partene gir PCC rett til en viss avviklingstid/oppsigelsestid. PCC ville ved en viss oppsigelsestid fått tid på seg til å innrette seg praktisk på bortfallet av avtalen, for eksempel fått anledning til å inngå avtaler med andre hoteller og omplassere powerdeskene. Lagmannsretten finner at oppsigelsestiden skjønnsmessig burde vært 3 måneder fra PCC mottok oppsigelsen.”

Lagmannsretten foretar her en konkret vurdering av forholdet der den ser hen til de praktiske tiltakene medkontrahenten måtte foreta seg for å redusere konsekvensene av oppsigelsen. Oppsigelsesfristens omfang beror i så måte, som retten uttaler, på en skjønnsmessig vurdering.

En må ved siden av de rent praktiske følger også se hen til varigheten av forholdet mellom partene. I spesiallovgevingen har vi eksempler på at oppsigelsesfristenes lengde varierer med varigheten av kontraktforholdet. Agenturloven har i § 25 regulert oppsigelse av tidsbestemte (løpende) agenturavtaler. Her er oppsigelsesfristen en måned det første året av agenturavtalen, hvorefter den forlenges med en måned for hvert påbegynt år, inntil en oppsigelsestid på seks måneder er nådd. En liknende vurdering vil ikke være utenkelig der oppsigelsestiden fastsettes på bakgrunn av de alminnelige regler. Dette vil i så fall være en del av den skjønnsmessige vurderingen og ikke en skjematisk forlengelse av fristen. Det at oppsigelsesfristens lengde også vil kunne variere på bakgrunn av kontraktforholdets faktiske varighet, kan igjen begrunnes i lojalitetsprinsippet. Ved et langvarig forhold vil integrasjonen mellom partene kunne være særlig sterk, da en over tid har innrettet og tilpasset sin virksomhet til den andre parten. Dette

trekker i retning av en utvidelse av oppsigelsesfristen i de tilfeller det er et særlig avhengighetsforhold mellom partene.

I Unidroit Principles 2004, kommenteres de forskjellige artiklene i regelverket. Vedrørende fristen for en oppsigelse uttales det på side 140;

” What a reasonable time in advance will be will depend on circumstances such as the period of time the parties have been cooperating, the importance of their relative investments in the relationship, the time needed to find new partners, etc.”

Etter agenturloven er det en nedre grense for oppsigelsesfristen på én måned det første året. Den øvre grensen på 6 måneder nås allerede ved det påbegynte 6 år. Det kan tenkes at det finnes en øvre og nedre grense for fristen også ved oppsigelse i ulovfestede tilfeller. Den øvre kan tenkes da partene på et visst tidspunkt i kontraktens løpetid vil komme til et nivå der integrasjonen mellom partene ikke vil bli ytterligere forøket gjennom lengre varighet av forholdet. Det er dessuten slik at oppsigelsestiden er ment som en avviklingsperiode for medkontrahenten og oppsigelsesfristen vil på et eller annet tidspunkt være så lang, at den er tilstrekkelig til å avvikle et hvilket som helst forhold. En nedre frist kan særlig tenkes ved oppsigelse av avtaler der den oppsakte parten har foretatt investeringer som i kontraktens løpetid ikke er inndecket. I disse tilfellene vil det kunne være slik at avtalen ikke kan sies opp med erstatningsbefriende virkning før medkontrahenten har hatt rimelig mulighet til å tjene inn sin innsats. Det er imidlertid ikke mulig å fastsette noen klare frister for oppsigelse etter de alminnelige regler, da fristen må baseres på en skjønnsmessig vurdering av det enkelte kontraktsforhold.

3.3.4 Vern mot usaklig/urimelig oppsigelse

En gjensidig oppsigelsesrett vil ikke nødvendigvis innebære at det tilkommer begge parter den samme oppsigelsesadgang. Det vil kunne oppstilles begrensninger av den enes, eller begge, oppsigelsesadgang gjennom særlige kvalifikasjonskrav, f. eks. at oppsigelsen ikke må være usakelig/urimelig. I lovgivningen finnes det eksempler på at den ene parten er gitt et særskilt

oppsigelsesvern. Denne type regulering forekommer blant annet i forbindelse med arbeidskontrakter (arbeidsmiljøloven § 60) og husleiekontrakter (husleieloven § 9-5, litra d). I Finansavtaleloven § 22 (1), som regulerer finansinstitusjoners adgang til å si opp kontoavtaler med forbrukere, stilles det også krav om saklig grunn.

Forarbeidene til Husleieloven Ot.prp.nr.82 (1997-1998) omtaler hva som legges i kravet til saklig grunn i Husleieloven § 9-5, 2 ledd, litra d.

”I bokstav d er det fastsatt at utleieren kan si opp leieavtalen der det foreligger en annen saklig grunn for dette. Alle andre grunner for oppsigelse enn de som er nevnt i bokstavene overfor, skal vurderes i forhold til denne regelen. For det første skal en oppsigelse ha en konkret grunn. En ugrunnet oppsigelse kan ikke godtas. Dessuten skal den oppgitte grunnen ha en viss vekt. Hvilken vekt vil alternativene nevnt under bokstavene a til c gi en antydning om. Hvorvidt dette vilkåret er oppfylt, må avgjøres etter en konkret vurdering.”

I dette ligger det at saklig grunn etter husleieloven innebærer krav både til at det gis en begrunnelse og til hva begrunnelsen kan være. Den påberopte begrunnelsens vekt skal avgjøres etter en konkret vurdering av forholdet. Tilsvarende må kunne legges til grunn i de tilfeller en etter de alminnelige reglene om oppsigelse finner å kunne stille krav om saklig grunn.

Hensynene som ligger bak de lovfestede reglene kan hevdes å være en form for beskyttelseshensyn. I de overnevnte lovfestede tilfellene er den ene parten forbruker (evt. leietaker av bruksrett til bolig) og således en antatt gjennomgående svak part. Dette tilsier at det ved kontrakter av denne type ligger en ubalanse i avtaleforholdet. Ved denne typen oppsigelsesvern innskrenkes normalt ikke den svakere part mulighet for ensidig oppsigelse av kontraktsforholdet, kun den antatt sterke parts. Dette tyder på at det ikke kan stilles et generelt vilkår til at en oppsigelse skal inneholde noen saklig grunn, men at det i tilfeller der det er en ubalanse mellom partene i kontrakten, vil oppsigelsesadgangen for den sterke part kunne være innskrenket gjennom et slikt kvalifikasjonskrav.

I Rt-1991-395 (Lisemette) ble en oppsigelsesklausul strøket i kontraktsforhandlingene, og Høyesterett kom frem til at det gjaldt et krav om saklig grunn for å si opp avtalen. Retten uttalte blant annet at:

”Bakgrunnen for at bestemmelsen ble strøket var at Skuland skulle introdusere Lisemette kjøkken på det norske marked og ville være beskyttet mot å bli oppsagt. Strykningen innebærer at Lisemette ikke uten videre kunne si opp avtalen eller kreve den endret. På den annen side måtte kontrakten kunne bringes til opphør selv om det ikke forelå regulært mislighold. Å kreve så meget ville ikke bare være i strid med alminnelig praksis i eneforhandlerforhold, men også begrense partenes - eventuelt også eneforhandlerens - handlefrihet vesentlig ut over det som må anses å ha vært deres forutsetninger ved kontraktsinngåelsen. Bakgrunnen for at oppsigelsesklausulen ble strøket, måtte imidlertid tilsi at avtalen med Mandal Byggeservice ikke kunne sies opp eller kreves endret med mindre det forelå saklig grunn til det. Hva som måtte kreves, beror på en avveining av partenes interesser, og deres forventninger på avtaletidspunktet. En slik avveining måtte, sett i sammenheng med den oppsigelsesfrist som vanligvis praktiseres i slike forhold, også være bestemmende for oppsigelsestidens lengde.”

Det uttales at strykningen ”innebærer at Lisemette ikke uten videre kunne si opp avtalen eller kreve den endret”. Det ser her ut til at retten tolker partenes intensjon med å stryke oppsigelsesklausulen og innfortolker en begrensning av oppsigelsesadgangen. Dette er en fortolkning av et konkret forhold og begrensningen følger således av avtalen og ikke av de alminnelige reglene.

Tilfellene der balanseforholdet mellom kontrahentene er av en slik karakter at de berettiger en innskrenkning av den ene parts oppsigelsesadgang, er spesielle og vil, som et resultat av en konkret fortolkning av kontrakten, kunne begrense hovedreglenes anvendelsesområde. Dette beror på en konkret fortolkning og ikke en utfylling av avtalen. Dette betyr at i de forhold hvor en finner en ubalanse i forholdet, og derfor innfortolker en begrensning av oppsigelsesadgangen til den ene part, er dette en tolkning som går foran de alminnelige reglene som en ellers ville ha fylt ut kontrakten med.

Dette støttes også av Unidroit Principles 2004, der det kommenteres at:

”The rule in this article requires no special condition to be met, except that the duration of the contract be indefinite and that it permit unilateral cancellation.”

I Hagstrøm (2003) s. 230-231 omtales vern mot usaklig oppsigelse. Forfatteren tar for seg tilfellene hvor kravet til saklig grunn er hjemlet i lov og i avtalen, men omtaler intet krav om dette i de alminnelige reglene. Det vises heller til adgangen til å sette en urimelig oppsigelse til side gjennom avtaleloven § 36.

Jeg antar derfor at det ikke stilles noe generelt krav til begrunnelse for en oppsigelse av en gjensidig bebyrdende formuesrettslig avtale mellom profesjonelle parter. Det kan likevel tenkes at oppsigelsesadgangen vil kunne være innskrenket av alminnelige lojalitetsprinsipper i kontraktsforhold eller etter avtaleloven § 36. Denne paragraf vil i utgangspunktet kunne anvendes der ekstraordinære forhold inntreffer ved utvikling av kontraktsforholdet, hvilket medfører at avtalegrunnlaget svikter. Tilfellet vil således høre inn under gruppen irregulær kontraktsutvikling, som det avgrenses mot i denne oppgaven. Da avtaleloven § 36 i denne sammenhengen blir benyttet til å begrense oppsigelsesadgangen etter de alminnelige reglene og ikke som opphørsgrunn for avtaleforholdet i sin helhet, har jeg likevel valgt å omtale dette kort.

Hovedregelen for oppsigelse er at en ikke vil måtte svare erstatning hvis en tilfredsstillende vilkårene for å benytte seg av oppsigelsesadgangen. Da partene i en tidsbestemt løpende kontrakt ikke selv har begrenset avtalens varighet, og avtalen heller ikke er ment å være evigvarende, vil avtalen uten en særskilt (endrings-) avtale ikke opphøre før en av partene sier den opp. Da det i slike kontrakter heller ikke er lagt føringer på når det er adgang til å benytte seg av oppsigelsesadgangen¹⁷, må en anta at reglene vil kunne komme til anvendelse på et hvilket som helst tidspunkt i kontraktens løpetid.

I Ot. prp. nr. 49 (1991-1992) s. 62 (Agenturloven) omtales adgangen til å si opp agenturavtaler som ikke er tidsbestemte. Det uttales at:

”Når det gjelder avtaler som ikke er tidsbestemte, ligger det i sakens natur at både agenten og hovedmannen når som helst kan trekke seg ut av forholdet. Ingen av dem har altså mulighet til å få den annen part til å fortsette mot sin vilje. Det

¹⁷ Hvis dette er regulert, vil det normalt være rom for å innfortolke en oppsigelsesadgang i kontrakten selv, og en har således ikke behov for en utfylling med alminnelige regler.

sentrale ved at partene har rett til å si opp avtalen er at de ikke begår noe kontraktsbrudd som kan gi medkontrahenten rett til erstatning.”

Odelstingsproposisjonen fortsetter imidlertid på side 63 med:

”Det følger av alminnelige rettsgrunnsetninger at det er den begrensning i adgangen til å si opp avtaler, at dette ikke kan gjøres på en illojal måte eller på et tidspunkt som er valgt med den hensikt å skade medkontrahenten. Den som sier opp en avtale i strid med disse rettsgrunnsetningene kan bli erstatningsansvarlig, selv om de uttrykkelige reglene om oppsigelse ikke er brutt.”

Fra lovgivers side er det således forutsatt at det i enkelte tilfeller vil påløpe den ene parten en erstatningsplikt til tross for at vedkommende har tilfredstilt vilkårene for en regulær oppsigelse etter agenturloven. Da denne begrensningen følger av alminnelige rettsgrunnsetninger, vil den også måtte gjelde for de tilfellene der en står utenfor agenturloven. Dette innebærer at en vil kunne bli erstatningsansvarlig ved å si opp en avtale etter de alminnelige reglene når dette gjøres på en illojal måte eller fremsettes på et tidspunkt som er valgt med hensikt på å skade medkontrahenten.

Det som kjennetegner disse tilfellene, er at rettsutøvelsen formelt sett er korrekt, mens den reelt sett er urettmessig fordi rettighetshaveren utøver et urimelig press.¹⁸ Da forarbeidene bruker uttrykk som ”illojal” og ”erstatningsansvarlig”, gir dette inntrykk av at misbruk av en oppsigelsesrett må vurderes i forhold til et generelt prinsipp om lojalitet i kontrakt. Hvilket krav som stilles til partenes lojale opptreden vil kunne variere avhengig av avtaleforholdets art og styrkeforholdet mellom partene i kontrakten. Lojalitetsplikten vil bestå både ved inngåelsen og avviklingen av kontrakten.¹⁹ Prinsippet fastsetter en plikt til å opptre lojalt i forhold til medkontrahenten i kontrakten, og et brudd på denne vil kunne anses som et mislighold av kontrakten og således medføre rett til heving og erstatning. Etter læren om misbruk av rett i kontraktsforhold vil en illojal bruk av oppsigelsesrett også kunne medføre at oppsigelsen blir ugyldig. Hvorvidt illojalitet er et selvstendig

¹⁸ Hagstrøm s. 303

¹⁹ Hov *Avtaleslutning og ugyldighet* s. 43

grunnlag for ugyldighet, er uklart, men en vurdering av dette ligger utenfor rammen av oppgaven.²⁰

Det er forutsatt i NOU 1979:32, side 53, at misbruk av rettighet også vil kunne lempes etter avtaleloven § 36;

”Generalklausulen [avtaleloven § 36] må kunne nyttes for å hindre misbruk av rettighet. Med ”misbruk av rettighet” sikter en til at en part benytter sin rettighet på et vis som ikke bør godtas av rettsordenen, f. eks. sier opp leieforhold som gjengjeldelse eller sanksjon i anledning et annet og av leieforholdet uavhengig rettsforhold mellom de samme parter”

Det kan så reises spørsmål om avtaleloven § 36 kan benyttes til å lempe selve oppsigelsesdisposisjonen eller om den må benyttes på avtalegrunnlaget. Utgangspunktet er slik at avtaleloven ikke rammer påbudet selv, men påbudsgrunnlaget (avtalen).²¹

Ved en utfylling av avtalen med oppsigelsesregler, vil de alminnelige oppsigelsesreglene kunne antas å utgjøre en del av avtalen. Som utgangspunkt vil dette innebære at oppsigelsesadgangen etter de alminnelige regler vil kunne begrenses etter en sensur av avtalegrunnlaget, hvis oppsigelsen etter en vurdering av det konkrete forholdet virker urimelig. Et eksempel vil kunne være der avtalegrunnlaget, i en avtale som selv ikke gir uttrykk for en oppsigelsesadgang og således er utfyllt med alminnelige regler om oppsigelse, endres på bakgrunn av § 36 til å stille krav om saklig grunn for oppsigelse. Ved innførselen av vilkåret i avtalegrunnlaget, vil denne løsningen gå foran den som følger av de alminnelige reglene slik at det her ikke blir tale om en sensur av deklarasjonsrett, men av avtalen.

Det er i avtalelovens § 36 sagt eksplisitt at den kommer til anvendelse på ensidig bindende disposisjoner. Forarbeidene forutsetter at dette også omfatter ensidige påbud, der det ikke er avgiver som blir forpliktet, men adressaten. Dette gir inntrykk av at § 36 vil kunne få anvendelse på selve påbudet dvs.

²⁰ se for øvrig Hov *Avtaleslutning og ugyldighet* s. 272

²¹ Hov, *Avtaleslutning og ugyldighet* s. 276.

oppsigelsesdisposisjonen. Et påbud som medfører misbruk av en rettighet vil i så fall kunne settes til side.²² Dette vil medføre at oppsigelsen ikke kan gjøres gjeldende etter sitt innhold²³, og at avtaleforholdet løper uendret videre. En opprettholdelse av kontraktsforholdet vil i realiteten innebære at en påtvinger den oppsigende part å bli stående i kontrakten. I kommersielle kontrakter mellom jevnbyrdige parter, skal det tungtveiende grunner til før det kan kreves lemping etter § 36.²⁴ Avtaleloven vil ikke kunne anvendes til å påtvinge noen å gå inn i en kontrakt og det kan således stilles spørsmål om den bør anvendes til å påtvinge en part å fortsette et forhold. Da en dessuten setter til side en rett som følger av ulovfestede regler, vil anvendelsen fremstå som betenkelig.

Det kan være noe uklart om misbruk av en rett i kontraktsforhold skal rubriseres enten som brudd på den alminnelige lojalitetsplikten i kontrakter eller et forhold som vil kunne sensureres etter avtaleloven § 36. Regelsettene har imidlertid forskjellig virkning. En oppsigelse i strid med de alminnelige lojalitetsforpliktelsene vil innebære et kontraktsbrudd som er erstatningsbetingende, mens en urimelig oppsigelse vil kunne settes til side i medhold av avtaleloven § 36 og medføre at kontraktsforholdet opprettholdes.

En kan tenke seg en løpende avtale mellom A og B, der oppsigelsesadgangen ikke er regulert i kontrakten og en utfyller avtalen med en gjensidig oppsigelsesadgang, da avtalen ikke gir grunnlag for annet. B har midlertidige likviditetsproblemer og A's oppsigelse vil medføre at B går konkurs. Hvis A ikke har noen særlig fordel av å si opp kontrakten på dette tidspunkt, men sier opp fordi han vil ramme medkontrahenten, vil oppsigelsen etter omstendighetene kunne anses for å være et misbruk av en kontraktsfestet rett.

Hvis en, i dette tenkte tilfellet, ser hen til misbrukslæren som springer ut av lojalitetsplikten i kontrakten, vil en oppsigelse som på grunn av omstendighetene er illojal kunne innebære et kontraktsbrudd. Kontraktsbruddet vil i denne sammenheng kunne medføre at B vil kunne heve avtalen (hvis kontraktsbruddet er

²² Lilleholt s. 305

²³ Krokeide s. 138

²⁴ Hagstrøm s. 288

vesentlig) og kreve den positive kontraktsinteressen erstattet. I denne forbindelse vil det kunne reises spørsmål om parten i stedet kan kreve naturaloppfyllelse og således fortsettelse av kontraktsforholdet.²⁵ Erstatningsutmålingen vil ta utgangspunkt i å kompensere B for den positive kontraktsinteressen frem til det tidspunkt oppsigelsen rettmessig kunne vært fremmet.

Hvis en tar utgangspunkt i at A's oppsigelse i stedet kunne settes til side på bakgrunn av avtaleloven § 36, vil A's oppsigelse ikke få virkning etter sitt innhold, og avtalen løper videre. I dette tilfellet vil det kunne påløpe A erstatningsplikt for det tap B eventuelt vil bli påført som følge av den tilsidesatte oppsigelsen. I utgangspunktet vil ikke B lide noe tap som følge av denne, da avtalen består. Imidlertid vil det kunne tenkes at B gjennom tap som følge av nedtrapping i oppsigelsestiden, tap av anseelse i markedet, tap av tillit osv. påføres et økonomisk tap som han vil kunne kreve erstattet.

Det kan stilles spørsmål om en part vil kunne velge hvilket regelsett han vil anvende på forholdet. Rettsordenen er i utgangspunktet skeptisk til en parts valgmuligheter på motpartens bekostning.²⁶ Det er imidlertid slik at forskjellen i rettsvirkning sjelden vil manifestere seg, da en tvist vedrørende rettmessigheten av en oppsigelse ofte vil undergis rettslig prøving først etter at forholdet er opphørt. Hvis en finner at oppsigelsen var urettmessig, vil medkontrahenten kunne tilkjennes erstatning for den positive kontraktsinteressen også i de tilfellene en oppsigelse ville settes til side på bakgrunn av avtaleloven § 36.

Det vil for oppsigelse etter ulovfestede regler ikke kunne oppstilles et alminnelig krav til saklig grunn. Imidlertid vil oppsigelsesadgangen i enkelte tilfeller kunne innskrenkes på bakgrunn av avtaleloven § 36 eller alminnelige lojalitetsprinsipper. Det vil derfor i realiteten være et vilkår for oppsigelse at denne ikke er urimelig eller illojal.

²⁵ se Hagstrøm kapittel 15.

²⁶ Krokeide s. 148

4 REGLENES VIRKEOMRÅDE

Som nevnt i innledningen, tar jeg i oppgaven utgangspunkt i løpende kontrakter mellom profesjonelle parter. Av disse er det kun de kontrakter som tilfredsstillers vilkårene for oppsigelse som vil kunne sies opp uten å utløse erstatningsplikt.

I utgangspunktet vil de alminnelige reglene for oppsigelse komme til anvendelse på alle kontrakter innenfor det nevnte området. Enkelte kontrakter vil imidlertid kunne innebære kontraheringsplikt for den ene parten og partens oppsigelsesadgang vil således kunne være begrenset. De alminnelige reglene vil vike for spesiallovgivningen og avtalebestemmelser om oppsigelsesadgang. Hvorvidt en avtale har regulert oppsigelsesadgangen vil bero på en konkret fortolkning av avtalen. De alminnelige reglene er kun et utgangspunkt for en utfylling av avtaler der oppsigelsesadgangen ikke er tilstrekkelig regulert. Det kan imidlertid tenkes at de alminnelige reglene vil få en viss betydning ved fortolkning av avtalebestemmelser. Huser (1983) uttaler på side 539 som ledd i retningslinjer for avtaletolking at:

” Ved tolkingen tilstreber vi et resultat som samsvarer best mulig med den løsning som følger av bakgrunnsretten”.

Dette kan også følge av uklarhetsreglen, således at et ”avtalefestet vilkår som avviker vesentlig fra ”den almindelige ret”, må tale så klart at meningen ikke fremstår som tvilsom”.²⁷

²⁷ Huser s. 332

5 OPPSIGELSENS VIRKNING

En oppsigelse av et løpende avtaleforhold bringer avtalen til opphør med virkning for fremtiden. Dette innebærer i utgangspunktet at alle fremtidige ytelses-, vederlags- og medvirkningsplikter faller bort ved utløp av oppsigelsestiden. De ytelser som alt er prestert vil ikke påvirkes av oppsigelsen. Oppsigelsen har som utgangspunkt heller ingen virkning på de ytelser som presteres i oppsigelsestiden. I den utstrekning oppsigelseserklæringen er mottatt og oppsigelsestiden ikke er utløpt, er kontrahenten fortsatt bundet av kontrakten med alle dens forpliktelser. Det vil imidlertid kunne tenkes at medkontrahenten i forbindelse med sin avvikling i oppsigelsestiden må innrømmes en viss adgang til nedtrapping av engasjementet.

Oppsigelsen av avtaleforholdet har ingen virkning på de plikter som alt er påløpt partene. Hvis realdebitors ytelse er prestert før oppsigelsestiden løp ut, plikter kreditor like fullt å erlegge vederlag for denne, selv om avtalen avvikles i mellomtiden. For de tilfeller der kontrakten gjelder et leieforhold eller et låneforhold (kredittavtaler) hvor ytelsen ikke består av gjenstanden selv, men bruksretten til denne, vil det ved oppsigelsesfristens utløp påløpe en tilbakeleveringsplikt for realkreditor. Se for øvrig Krüger (1989) s.181 m.v. vedrørende tilbakelevering.

Det kan stilles spørsmål hvorvidt eventuelle bi-forpliktelser ved avtalen også faller bort ved en oppsigelse. Ved kontrakter som medfører betydelig grad av integrasjon mellom partene, vil det ofte tas inn særlige konkurranse-, hemmeligholds- eller karensklausuler. Til tross for at en har en viss beskyttelse etter straffeloven²⁸ og markedsføringsloven²⁹, vil en ofte benytte seg av spesielt utformede klausuler som en del av avtalen. Dette da en ved et nært samarbeid opparbeider seg en særlig kunnskap om motpartens virksomhet, kunder og kan hende forretningshemmeligheter. Klausulene innebærer normalt at den ene part pålegges en innskrenkning i sin fremtidige disposisjonsmulighet. Da denne typen

²⁸ Lov av 22 mai. Nr. 10. 1902, Almindelig borgerlig Straffelov § 294, nr 3

²⁹ Lov av 16 juni. Nr. 47. 1972, Lov om kontroll med markedsføring og avtalevilkår, § 1

klausuler er en del av avtalen vil en kunne tenke seg at disse, sammen med resten av avtalen, ville falle bort ved en oppsigelse. Dette ville imidlertid underminere formålet for klausuler av typen som etter sitt innhold (også) gjelder tiden etter kontraktsopphør.

Disse klausulene må anses som en gjenstående / påløpt del av ytelsen den ene parten har påtatt seg i kontrakten. Denne type ytelse er ikke en ensidig ytelsesplikt, men må sees i sammenheng med det vederlagskrav vedkommende er berettiget til etter kontrakten. Når vederlaget, hvilket ytes forløpende under kontraktens løpetid, er erlagt, vil fortsatt vedkommendes ytelsesplikt bestå. Avtalens bortfall får således ikke betydning for konkurranse- eller karensklausulen. Gyldigheten av denne typen klausuler vil kunne prøves gjennom avtaleloven § 36 og den særlige reguleringen i § 38.

6 ETTERVIRKNINGER AV KONTRAKTSOPPHØR

De fremtidige ytelses-, vederlags- og medvirkningspliktene som følger av kontrakten vil i utgangspunktet falle bort ved utløp av oppsigelsestiden. I enkelte tilfeller vil det imidlertid kunne fremmes vederlagskrav utover betaling av allerede opptjent vederlag. Dette er regler som vil kunne komme til anvendelse ved flere typer kontraktsopphør og gjelder ikke utelukkende ved oppsigelse. Da en gjennomgående behandling av disse reglene ville være på siden av oppgaven, foretar jeg her kun en summarisk behandling av enkelte potensielle vederlagskrav.

Et mulig vederlagskrav er krav om etterprovisjon. En finner et eksempel på dette i Lov av 19.06.1992 nr. 56, Lov om handelsagenter og handelsreisende (agenturloven). Agenturloven § 11, 2 ledd. gir handelsagenten rett til provisjon av avtaler som inngås etter at oppdraget er avsluttet (etterprovisjon), hvis:

”avtalen har kommet i stand hovedsakelig som følge av agentens virksomhet i oppdragstiden og avtalen er inngått i rimelig tid etter at oppdraget ble avsluttet.”

Etterprovisjonskravet har sin bakgrunn i den forsinkelse det er mellom den ene partens ytelse og det vederlaget som svares for denne. Når agentens innsats i kontraktstiden direkte genererer (krav om kausalitet) omsetning for hovedmannen etter at kontrakten er sagt opp, vil det være rimelig at denne kompenseres.

Et annet krav som vil kunne bestå etter at kontrakten er opphørt er krav på avgangsvederlag / ”goodwill kompensasjon”. Som Norheim (s. 645) betegner det; ”regler som gir en kontraktspart som har skapt, forøket eller opprettholdt medkontrahentens goodwill eller kundekrets, og / eller selv mistet muligheten til å utnytte kundekretsen videre, krav på kompensasjon. Tanken er at kontraktsparten opparbeider en goodwill (kundekrets) i kontraktens løpetid som han ikke vil bli kompensert for. Dette da han kun mottar vederlag for de avtaler som sluttes under kontraktens løpetid (eller umiddelbart etter, jf. etterprovisjon). Goodwillens verdi vil

først manifestere seg ved kundenes "følgekjøp".³⁰ I spesiallovgivningen finnes det forskjellige hjemler for en slik kompensasjon.

Agenturloven § 28 har preseptoriske regler som gir agenten rett til avgangsvederlag, hvis og i den utstrekning:

- 1) agenten har tilført hovedmannen nye kunder eller merkbart øket omsetningen med den bestående kundekrets og hovedmannen fortsatt vil få vesentlige fordeler av dette, og
- 2) avgangsvederlag er rimelig på bakgrunn av samtlige omstendigheter, blant dem agentens tap av provisjon ved avtale med kunder som nevnt i nr. 1.

Det kan reises spørsmål om en vil kunne kreve en tilsvarende kompensasjon etter alminnelige regler.

Rt-1980-243 "Tampax-dommen" omhandler et forhold der en eneforhandler var blitt sagt opp, og avkrevde hovedmannen etterprovisjon etter en analogisk anvendelse av kommisjonsloven § 68 (agenturloven trådte i kraft i 1992). Dette ble ikke tilkjent, og annenvoterende i dommen, hvis votum flertallet sluttet seg til (dissens, 3-2), uttalte at:

"De argumenter jeg foran har nevnt, taler alle mot å gi lovbestemmelsene om etterprovisjon for agenter analogisk anvendelse på eneforhandlere. I denne forbindelse vil jeg peke på at det i en viss utstrekning kan være grunnlag for et etteroppgjør etter alminnelige rettsregler, helt uavhengig av de lovbestemmelser det her er spørsmål om."

Forarbeidene (Ot. prp. Nr. 49 (1991-92) ser også ut til å støtte dette, jf. s 61:

"Selv om omsetningen med den bestående kundekrets ikke er klart øket, og det heller ikke er tilført nye kunder, kan handelsagenten ha nedlagt et betydelig arbeide med å opprettholde den bestående kundekrets. Selv om vilkårene for rett på avgangsvederlag etter utkastet § 28 første ledd nr 1 i slike tilfeller ikke er innfridd, vil arbeidsgruppen ikke utelukke at agenten på annet grunnlag [min understrekning] i konkrete tilfeller kan kreve et tilsvarende vederlag."

³⁰ Norheim s. 273

I rettspraksis har denne typen goodwillkompensasjon så langt, ved siden av de tilfeller som er hjemlet i agenturloven, vært tilkjent ved erstatningsbetingende rettsbrudd (jf. RG 1973 s. 690 og RG 1979 s. 946). I hvilken utstrekning det er grunnlag for en tilsvarende kompensasjon ved regulært opphør, som ved oppsigelse etter alminnelige regler, er uklart.

Norheim (2003) behandler spørsmålet om det kan oppstilles en alminnelig regel om goodwillkompensasjon uten at det foreligger rettsbrudd (jf. s. 645 m.v.) Han kommer til at:

”Samlet sett er imidlertid rettskildegrunnlaget for spinkelt til å kunne fastslå at det gjelder noen ulovsfestet regel om rett til goodwill-godtgjørelse, med mer generell anvendelse.”

I husleieforhold har en også regler som tilsier et etteroppgjør mellom kontrahentene ved avtalens avslutning. Husleieloven § 10-6 tilskriver en oppsagt leietaker krav på kompensasjon for de fordeler utleier oppnår som følge av leietakers opparbeidelse av kundekrets. I Ot.prp.nr.82 (1997-1998) kommer det til uttrykk at:

”Er vilkårene innfridd, har leieren krav på vederlag for den verdi som ligger i den opparbeidede kundekrets, men bare i den utstrekning det kan antas at utleieren vil overta denne verdien.”

Når leietaker i avtalens løpetid har bidratt til en verdiøkning av den gjenstanden han har hatt i sin forvaring, vil han ved tilbakeleveringen tilføre medkontrahenten denne verdiøkningen. Det er denne verdioverføringen som legitimerer vederlagskravet. Et annet vederlagskrav følger av Husleielovens § 10-5, 1. ledd;

“Har leieren med utleierens samtykke gjort vesentlige forbedringer i husrommet, kan leieren kreve vederlag for den fordel utleieren oppnår som følge av forbedringene, med mindre annet ble avtalt da samtykket ble gitt.”

Her har leietakeren, etter samtykke fra utleier, foretatt investeringer som medfører en verdiøkning. Det er således også i dette tilfellet verdioverføringen ved tilbakeleveringen som berettiger vederlagskravet. Det kan reises spørsmål om en i andre forhold enn husleie vil kunne oppstille en tilsvarende regel. Hagstrøm

(2003) sier på side 234 at ” Siden bestemmelsen gjelder leieforhold i alminnelighet, må reglen kunne ha en viss overføringsverdi til tingsleie o.l.”

7 KONSEKVENSER AV URETTMESSIG OPPSIGELSE

Det kan tenkes tilfeller der den ene parten krever å si opp et forhold hvor det ikke er tilstrekkelig grunnlag for oppsigelse. Dette vil kunne være tilfellet der partene enten har tidsbestemt avtaleforholdets varighet eller på annen måte begrenset oppsigelsesadgangen i kontrakten (f. eks. tatt inn et krav om saklig grunn for oppsigelse). I disse tilfellene vil en oppsigelse som innebærer en urettmessig avbrytelse, måtte anses som ikke-oppfyllelse av ens egne plikter hvilket medfører regulært mislighold av kontrakten. I den utstrekning misligholdet er vesentlig, vil parten kunne velge å heve avtalen og kreve positiv kontraktsinteresse erstattet for tiden frem til kontrakten rettmessig kunne vært oppsagt. For tidsbestemte kontrakter vil dette i utgangspunktet si frem til kontraktstidens utløp. En nektelse av å motta den annen parts ytelser som følge av en urettmessig oppsigelse vil kunne resultere i en kreditormora situasjon. Hvis misligholdet av medvirkningspliktene er vesentlig, vil medkontrahenten normalt også i dette tilfellet kunne kreve heving og erstatning for positiv kontraktsinteresse.

En oppsigelse får som sagt først virkning ved utløp av oppsigelsestiden. Det vil i den forbindelse kunne være tvil om fristens lengde og reises spørsmål om erstatningskrav på bakgrunn av at oppsigelsestiden som er innrømmet, er for kort. Dette vil være særlig aktuelt i tilfeller der oppsigelsesfristen ikke er avtalt eller følger av lovgivningen, da oppsigelsesfristen etter de ulovfestede reglene beror på en skjønnsmessig vurdering av kontraktsforholdet. En oppsigende parts "førtdige" avslutning av sin kontraktsmessige yttelse, vil normalt innebære vesentlig mislighold av kontrakten og medkontrahenten vil følgelig kunne være berettiget å heve kontrakten og kreve erstatning.

Den oppsigende part vil i enkelte tilfeller kunne kontrollere medkontrahentens mulighet for oppfyllelse av kontrakten i oppsigelsestiden. Dette vil normalt være tilfellet der det er realkreditor som sier opp kontrakten. Det kan tenkes tilfeller der realkreditor ikke lenger ønsker oppfyllelse av debtors realforpliktelse i oppsigelsestiden og således forhindrer ham fra å oppfylle denne. Normalt vil ikke

realkreditors nektelse av å motta en ytelse begrense medkontrahentens (realdebitors) krav på motytelse (vederlag). Realdebitor vil i denne perioden også stå fritt til å inngå nye kontrakter i den utstrekning disse ikke kommer i konflikt med den allerede eksisterende, men oppsagte, kontrakten. Det vederlag realdebitor eventuelt mottar som følge av den nye kontrakten vil i utgangspunktet ikke komme til fradrag i det vederlagskrav han har mot den oppsigende part. Kravet på vederlaget forfaller heller ikke tidligere enn det ellers ville ha gjort, ved at en oppsigende realkreditor nekter å motta den kontraktsfestede ytelsen. Realdebitor vil imidlertid normalt kunne heve kontrakten på bakgrunn av kreditors nektelse av å motta ytelsen (kjl. § 55, jfr. § 50), og kreve oppfyllelsesinteressen erstattet. Dette kravet vil i så fall forfalle i overensstemmelse med de alminnelige påkravsregler. Ved erstatningsutmålingen vil det imidlertid bli gjort fradrag for de fordeler debitor oppnår ved å bli frigjort fra kontrakten på et tidligere tidspunkt (kjl. § 57, jfr. § 27).

Det kan reises spørsmål om den oppsakte part i det enkelte tilfellet i stedet for å bringe kontrakten til opphør gjennom hevning vil kunne kreve faktisk fortsettelse av kontraktsforholdet (naturaloppfyllelse). Utgangspunktet vil være at den urettmessig oppsagte parten har krav på kontraktmessig oppfyllelse. Dette gjelder for eksempel ved løsørekjøp, tingsytelser, leieforhold osv. For tjenesteytelser og andre ytelser av personlig karakter er det normalt ikke mulig å kreve naturaloppfyllelse. Da en utfyllende behandling av reglene for naturaloppfyllelse ligger på siden av oppgaven, vises det til Hagstrøm (2003) kap. 15.

8 OPPSUMMERING AV HOVEDFUNN

Problemstillingen i denne oppgaven er i hvilken utstrekning det er mulig å fri seg fra en løpende avtale mellom profesjonelle parter gjennom et ensidig påbud; oppsigelse, uten at det foreligger irregulære forhold som mislighold, ugyldighet osv. og uten at det oppstår noen erstatningsplikt. Da problemstillingen ikke er løst i formell lov, har jeg i oppgaven forsøkt å utlede generelle regler på bakgrunn av andre tradisjonelle rettskilder. I hvilken utstrekning rettskildegrunnlaget er egnet for å utlede generelle regler, er noe usikkert. Det tas således et visst forbehold med tanke på de løsninger jeg er kommet til.

Til tross for at rettspraksis fremstår lite entydig med hensyn til resultat i tvister vedrørende oppsigelse uten avtalefesting, har jeg på bakgrunn av rettens uttalelse i Rt. 1999 s. 1673, sammenholdt med litteraturen og reelle hensyn, kommet til at det kan oppstilles hovedregler for oppsigelse av løpende avtaler. Løpende avtaler kan i utgangspunktet, av begge parter, på et hvilket som helst tidspunkt bringes til opphør, med virkning for fremtiden, ved en oppsigelse med et visst varsel. Det stilles i utgangspunktet ingen krav til begrunnelse for en oppsigelse. Fristen fra varselet / oppsigelseserklæringen er kommet frem, til kontrakten opphører må være rimelig lang, således at motparten gis tid til avvikling og tid til å områ seg. Oppsigelsen vil, hvis vilkårene som stilles til den oppfylles, medføre at kontraktens fremtidige ytelses-, medvirknings- og vederlagsplikter faller bort ved utløp av oppsigelsestiden. Det vil imidlertid, i enkelte tilfeller, være grunnlag for vederlagskrav utover oppsigelsestiden som følge av andre regler, for eksempel etterprovisjon. En oppsigelse vil ikke utløse erstatningsplikt i den utstrekning den tilfredstiller de vilkår som stilles til den. Oppsigelsesadgangen vil i enkelte tilfeller være begrenset av andre regler, som alminnelige lojalitetsplikter eller avtaleloven § 36.

Det er usikkert om oppsigelsesreglene som utledes er alminnelige kontraktsregler, eller om det er kontraktstypeløsninger, *naturalia negotii*, som følger naturlig av at kontrakten ikke har en bestemt løpetid og heller ikke er ment å vare evig. Hvilken

terminologisk gruppe reglene rubriseres under vil i realiteten ikke ha stor praktisk betydning. Reglene vil vike for partenes egen regulering i avtalen eller spesiallovgivningen. Eksempelvis vil partenes egenregulering av avtaleforholdets varighet (f. eks. tidsbestemte avtaler) normalt tilsa at avtalen skal være uoppsigelig i avtaletiden.

Til tross for at oppsigelsesadgangen ofte er regulert av partene i denne typen avtaler, vil problemstillingen kunne gjøre seg gjeldende i praksis. De alminnelige reglene om oppsigelse vil kunne ha en viss betydning ved tolking av avtalen. Den omstendighet at et tolkningsresultat er i samsvar med deklarasjonisk rett vil kunne være et argument for å velge dette resultat.³¹ Reglene vil dessuten kunne utfylle kontrakter der partenes egen oppsigelsesregulering er mangelfull. Et eksempel på forhold der en vil kunne ha behov for utfylling av oppsigelsesregler er i forretningsforhold som vokser frem etter hvert. Avtalegrunnlaget partene har utformet i disse tilfellene vil ofte være begrenset.

I løpende avtaler vil partene i stor utstrekning ha behov for klare regler vedrørende oppsigelse. Tvister vedrørende kontraktsopphør vil kunne være kostbare og tidkrevende. En nærmere presisering av oppsigelsesreglene vil kunne medføre at partene allerede ved avtaleinngåelsen vil kunne ta stilling til hvilke områder de ønsker å regulere spesielt og i hvilken utstrekning de ønsker å følge de alminnelige reglene. Løpende avtaleforhold vil herigjennom kunne bli mindre omtvistede og mer forutberegnlige for avtalepartene. En vil også kunne oppnå retts tekniske fordeler ved at det blir færre tvister som trekkes for retten.

Det antas at mange tvister vedrørende oppsigelse vil løses i minnelighet gjennom forhandling mellom partene. Partene vil kunne ønske å ha relasjoner senere, dessuten vil tiden og kostnadene som går med ved en eventuell rettsprosess kunne være omfattende og utfallet usikkert. Ved en fremforhandling av minnelige løsninger vil de enkelte tilfellene avgjøres individuelt. Det kan imidlertid være slik, som i andre forhandlingssituasjoner, at en av partene er særlig sterk og under forhandlingene vil kunne oppnå ekstra fordeler. Dette vil forsterkes i en forhandlingssituasjon der partene ikke kjenner sine juridiske rettigheter. En klarere

³¹ Hov, *Avtaleslutning og ugyldighet* s. 172

presisering av de deklarasjoniske reglene vil kunne medføre at reglene i større grad vil bli lagt til grunn ved fremforhandlede opphør, og at fremforhandlede opphør i sin alminnelighet vil få et rimeligere resultat.

Personlig tror jeg at en presisering av reglene gjennom kodifisering i lov ikke vil være en hensiktsmessig løsning. Positiv lovgivning ville, da reglene i stor grad er skjønnsmessige (jf. eks Unidroit art. 5.1.8), likevel ikke gi partene i en avtale tilstrekkelig klar anvisning på løsninger. En kodifisering av de deklarasjoniske reglene vil i stedet kunne begrense partenes mulighet for å fremstille hensiktsmessige løsninger. Løpende avtalers innhold og form vil i stor grad kunne variere, og det er således behov for smidige og dynamiske regler som kan tilpasses det enkelte kontraktsforholdets egenart.

LITTERATURLISTE

I Juridisk litteratur

Arnholt, Carl Jacob. *Alminnelig avtalerett*. Oslo 1949.

Brunsvig, Per. *Avbestillingsrett i kontraktsforhold*, JV 1964, serie Æ s. 29.

Eckhoff, Torstein. *Rettskildelære*. 5. utg. ved Jan E. Helgesen. Oslo 2001.

Eftestøl, Ellen Johanne. *Agenturloven med kommentarer*. Oslo 1998.

Eftestøl, Ellen Johanne. *Handelsagentens sluttoppgjør- særleg om goodwillstatning*. Det Juridiske Fakultets skriftserie nr. 48, Bergen 1994.

Gomard, Berhard. *Obligationsret*, 1 del., 3. utg., København 1998.

Gyldendals Rettsdata. *Norsk Lovkommentar*, Studentutgave 2004.

Haaskjold Erlend. *Kontraktsforpliktelser*, Oslo 2002.

Hagstrøm, Viggo. *Obligasjonsrett*. 2. opplag, Oslo 2003.

Hov, Jo. *Avtaleslutning og ugyldighet*. 3. utg., Oslo 2002.

Hov, Jo. *Avtalebrudd og partsskiftet*. 2. utg., Oslo 2002.

Huser, Kristian. *Avtaletolking*. Bergen 1983.

Krokeide, Kjetil. *Erstatningsberegningen ved ineffektive kontrakter*. TfR 1979.

Krüger, Kai. *Norsk Kontraktsrett*. 2. opplag, Bergen 1989.

Lilleholt, Kåre. *Knophs oversikt over Norges rett*. 11. utg., Oslo 1998.

Norheim, Lars G. *Franchising, avgangsvederlag og agentur*. Oslo 2003.

Norheim, Lars G. *Oppsigelsesadgang og varighetsregulering i egenhandler- mellommannsforhold – upublisert prøveforelesning*. 20.06.2003.

Rodhe, Knut. *Obligationsrätt*. Stockholm 1956.

Unidroit Principles 2004, International Institute for the Unification of Private Law.

II Domsregister

Norsk Retstidende

Rt. 1917 s. 1015

Rt. 1935 s. 1026

Rt. 1959 s. 213

Rt. 1980 s. 243 (Tampax)

Rt. 1981 s. 523

Rt. 1991 s. 395 (Lisemette)

Rt. 1999 s. 1673

Rettens Gang

RG 1973 s. 690 Eidsivating

RG 1979 s. 946 Frostating

RG 2001 s. 942 Gulating

<http://www.uio.no/studier/emner/jus/jus/VALSPE1>