

Introduksjon: Sluttavtaler i arbeidsforhold av Simen McAdam Lium

Hvilke regler gjelder for inngåelse, innhold og gjennomføring av sluttavtaler i arbeidsforhold?

Dette spørsmålet inneholder egentlig tre spørsmål, som er mine tre overordnede forskningsspørsmål og som utgjør de tre hoveddelene i avhandlingen min. Jeg skal gå nærmere inn på dem nedenfor.

Slik jeg bruker begrepet «sluttavtale» i avhandlingen min, sikter det til en *gjensidig bindende avtale* mellom de to partene i et arbeidsforhold – arbeidsgiver og arbeidstaker – som *tar sikte på å bringe et arbeidsforhold til opphør*. Utenfor denne "definisjonen" faller dermed først og fremst ensidige oppsigelser (skriftlige eller muntlige) fra arbeidstaker eller arbeidsgiver. Begrepet omfatter ellers både skriftlige og muntlige avtaler, og avtaler både med og uten nærmere regulering av vilkårene for avslutningen av arbeidsforholdet. Det rommer en betydelig variasjon både hva gjelder omstendigheter ved avtaleinngåelsen og avtalens nærmere innhold.

Sluttavtaler fyller et praktisk behov i arbeidslivet i Norge, og er en innarbeidet og meget praktisk avtaletype. Min avhandling kommer neppe til å inneholde noen revolusjonerende funn eller endre måten vi ser på sluttavtaler på. Jeg tar heller ikke sikte på å lage noen håndbok om alt man bør tenke på eller hvordan man utformer den perfekte sluttavtale. Det jeg derimot tror det er behov for, er grunnleggende teoretisk gjennomgang av prinsipielle sider knyttet til denne avtaleformen. Jeg tror at en slik gjennomgang kan bidra til større forutberegnelighet for alle som forholder seg til slike avtaler – og det er ikke rent få.

Før jeg forklarer prosjektets ulike deler litt nærmere, skal jeg introdusere to overordnede forhold som jeg tror man bør ha et bevisst forhold til. Det ene er *ufravikelig verneavgivning*, og hva som nærmere ligger i at en verneregulering er ufravikelig. Slike regler kommer i spill i alle faser av en sluttavtales «liv», fordi både arbeidsmiljøloven og annen relevant lovgivning generelt er ufravikelig til arbeidstakers ugunst. Men at en regel er ufravikelig, innebærer normalt ikke at en arbeidstaker aldri og ikke under noen omstendigheter kan fraskrive seg den rettigheten som følger av den. Generelt er det *forhåndsavtaler* om fraskrivelse av rettigheter som er forbudt; etter at det rettsfaktum som rettigheten tar sikte på, har inntrådt, taler gode grunner for at arbeidstakeren kan fraskrive seg den. Jeg vil reise spørsmål om når dette tidspunktet inntreffer for rettigheter som er aktuelle ved sluttavtaler. Jeg vil også drøfte om det er andre elementer som inngår i vurdering av fraskrivelsesadgangen, samt om det kan forholde seg ulikt for ulike rettigheter avhengig av hvilke interesser de er ment å ivareta.

Det andre overordnede temaet knytter seg til *forholdet og samspillet mellom ulike rettslige grunnlag for å løse arbeidsrettslige spørsmål*. Mange spørsmål – også knyttet til sluttavtaler – kan og bør løses på grunnlag av (ufravikelig) lov. Men det er også en åpenbar plass for alminnelige avtalerettslige og kontraktsrettslige regler. Uavhengig av hvilket grunnlag som

velges, vil hovedhensynene – avtalefrihet på den ene siden, vern på den andre – og avveiningen mellom dem, få betydning. Hvordan påvirker de ulike regelsettene hverandre? Når er det riktig å anvende det ene grunnlaget fremfor det andre? Hvor har regelsettene overlappende felter, og hvor store er disse? Og kan rettsvirkningene bli ulike avhengig av hvilket grunnlag som brukes?

Så tilbake til de tre hoveddelene i avhandlingen. I den *første hoveddelen* ser jeg på hvilke rettslige rammer som gjelder for *inngåelse* av sluttavtaler. Her er fokus på forholdene ved avtalens tilblivelse, og når partene har inngått en bindende, gyldig sluttavtale. Som et utgangspunkt kan vi si at dersom forholdene ved tilblivelsen innebærer at bindende, gyldig avtale ikke er inngått, bortfaller avtalebindingen i sin helhet (total ugyldighet). Etter omstendighetene kan både avtalerettslige regler om avtalebinding, de ufravikelige stillingsvernreglene og avtalelovens ugyldighetsgrunner (samt regler om tilbakekall re integra) være aktuelle her.¹

I den *andre hoveddelen* fokuserer jeg på sluttavtalers *innhold* og hvilke rettslige rammer som eksisterer for dette. Her er det på sin plass å si noe om tolkning av en del typiske bestemmelser i sluttavtaler. Videre får ufravikelige verneregler stor betydning her. Også avtalerettslige ugyldighetsregler kan være relevante. Utgangspunktet må være at lovstrid eller ugyldighet knyttet til *innholdet* innebærer at avtalebindingen består, men at det lovstridige eller ugyldige vilkåret byttes ut.

I den *tredje hoveddelen* er fokus på *gjennomføring* av sluttavtaler. Her er det kontraktsrettens regler om mislighold og misligholdsbeføyelser som står sentralt (selv om både avtale- og lovtolkningsspørsmål også her er høyst relevante). Utfordringen her er kanskje å koble kontraktsrettslige regler til avtaletypen og de realitetene som knytter seg til avvikling av arbeidsforhold. Det kan i alle fall synes som rettspraksis er litt springende her, så det kan være rom for økt forutberegnelighet.

Det får være introduksjonen. Jeg håper den har satt i gang noen tankeprosesser, og gleder meg til å presentere prosjektet nærmere og ser frem til en fin diskusjon.

¹ Skal dere lese én dom på forhånd som får frem hvordan ulike grunnlag kan være aktuelle, kan dere gjerne velge LB-2020-135519 (Event Manager) som er avsagt under skarp dissens, uten at jeg nødvendigvis går 100% god for jussen i verken flertallets eller mindretallets resonnement.