



**UiO** • **Institutt for privatrett**  
Det juridiske fakultet

# **SLUTTAVTALER I ARBEIDSFORHOLD**

**Simen McAdam Lium**

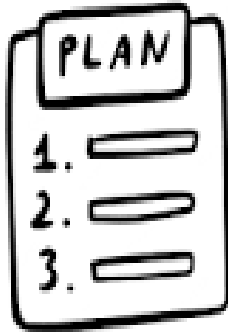
**Innledning arbeidsrettslunsj**

**UiO**

**17.10.23**



# Plan?



Forskningsfrågan?

- To overordnede temaer...
  - Ufravikelige verneregler
  - Forholdet mellom ulike grunnlag for løsning av arbeidsrettslige spørsmål
- ...og tre forskningsspørsmål/hoveddeler:
  - Hvilke rettslige rammer gjelder ved *inngåelse* av sluttavtaler?
  - Hvilke rettslige rammer gjelder for sluttavtalers *innhold*?
  - Hvilke regler gjelder ved *gjennomføring* av sluttavtaler?

## Hva er en sluttavtale?

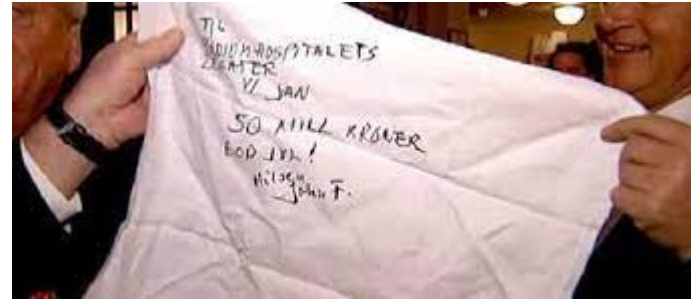
- Gjensidig bindende avtale mellom en arbeidsgiver og en arbeidstaker som tar sikte på å bringe et arbeidsforhold til opphør
- Faller utenfor:
  - Arbeidstakers egenoppsigelse
  - Oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgiver
  - Avtaler som ikke forplikter arbeidstaker til å fratre
- Faller innenfor:
  - Skriftlige så vel som muntlige avtaler
  - Enhver slik avtale, uavhengig av omfang og detaljregulering

NB! Kan etter omstendighetene kreve en tolkning!

Altså både ...



...og...



# Analytisk verktøy – fire typesituasjoner

SITUASJON	ARBEIDSGIVERS INITIATIV?	BEGRUNNELSE FOR INITIATIV TIL OPPHØR	ØVRIGE PARAMETRE (VARIABLE)
"Konfrontasjonen"	Ja	Arbeidstakers forhold	(...)
"Sluttpakken"	Ja	Virksomhetens forhold	(...)
"Enigheten"	Nei	N/A	(...)
"Fallskjermen"	(Et spesialtilfelle)	(...)	(...)

## Ufravikelige verneregler

- Relevante både ved inngåelse, for innhold og ved gjennomføring av sluttavtaler
- Hva er en ufravikelig regel?
  - Kan ikke fravikes i avtale mellom to parter – er avtalen i strid med slik lov, kan den ikke gjennomføres etter sitt innhold
- Aml. § 1-9 : "Loven kan ikke fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt."
  - Når er noe "til ugunst"? Trolig enkeltvis vurdering
  - Særskilt fastsatt adgang til fravik, f. eks: aml. § 15-16 (2)

## Ufravikelige verneregler

- Ufravikelig betyr neppe: Kan aldri fraskrives, under noen omstendigheter
- Utover tillatte fravik, når har arbeidstaker adgang til å fraskrive seg rettigheter etter loven?
  - Når "inntreffer avtalefrihet"?
- "Fraskrivelse av rettighet" er noe annet enn "fravik av regel"
  - Dersom regelen gir adgang til fraskrivelse, fraviker man ikke regelen!

# Ufravikelige verneregler

## Tidsmomentet

- Først og fremst *forhåndsavtaler* som er forbudt
  - Hvorfor? Fordi når rettigheten er aktualisert, har arbeidstaker oversikt over sin posisjon, og det bør være mulig å finne en minnelig løsning

"Opstilte man en regel, som også forbød dette, vilde den virke tvert imot sin hensigt, idet den avskar kjøperen enhver adgang f eks til at indgaa paa et rimelig forlik."

(Forarbeider til avbetalingskjøpsloven 1916)

- Men når er en rettighet tilstrekkelig aktualisert?

"Inntreden av det rettsfaktum som den preseptoriske reguleringen knytter seg til."

(Hauge, Ugyldighet, 2009)



# Ufravikelige verneregler

## Kunnskapsmomentet

- Bør tidspunktet være det *eneste* avgjørende momentet for å avgjøre om rettigheten kan fraskrives?
  - Hva med arbeidstakers *kunnskap*, jf. begrunnelsen (oversikt over sin posisjon)?
- Arbeidstaker bør være klar over hva hen fraskriver seg (og at det følger av ufravikelig lov; at arbeidstaker har et valg)?

"For den som ikke er kjent med den aktuelle regulering, fremstår det ikke som noe reelt alternativ å påberope seg den preseptoriske reguleringen."

(Hauge, Ugyldighet, 2009)

# Ufravikelige verneregler

Andre momenter?

- Bør andre momenter trekkes inn i vurderingen, f. eks. omgåelse?
- Forhandlingsulikevekt i arbeidsforhold?
- Vil ikke disse fanges opp av avtalerettslige ugyldighetsregler?

Et foreløpig utgangspunkt?

- Tiden må være inne, og kunnskapen på plass
- Sml. eks. rimelighetsvurdering etter avtaleloven § 36 – strengere og skarpere (?)

...Men er det så enkelt?

# Ufravikelige verneregler

Betydningen av hvilke interesser verneregelen skal ivareta

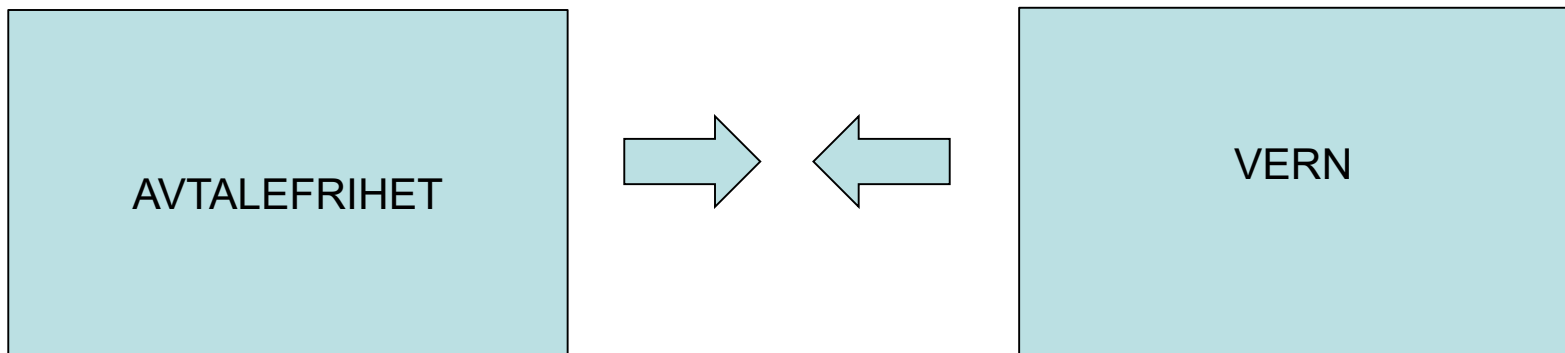
- Ulik fraskrivelsesadgang avhengig av hvilke interesser reglene skal ivareta?
- Forskjell "statuslovgivning" vs. "samfunnslovgivning"?
- ...og hva med f. eks. regler begrunnet i menneskerettigheter (eks. diskriminering)?
  - Hvem kan fraskrive seg regler som primært skal ivareta slike interesser?
  - Kan noen?

# Forholdet mellom ulike rettslige grunnlag

- Ufravikelig lov – alminnelig avtalerett – alminnelig kontraktsrett
- Avtaletolkning – (utvidende) lovtolkning – anvendelse av alminnelige regler (influert av særlige hensyn for den aktuelle avtaletypen)

"Hvilke krav partene kan stille vil påvirkes av det rettslige rammeverket for den aktuelle kontraktstypen. På arbeidsrettens område vil arbeidsmiljølovens formål om å sikre et inkluderende arbeidsliv være en viktig tolkningsfaktor, jf. § 1-1 bokstav f."

(HR-2021-605-A *Servitør*, avsnitt 45)



## Forholdet mellom ulike rettslige grunnlag - sluttavtaler

«Arbeidsmiljøloven har ikke særskilte regler om sluttavtaler. I utgangspunktet har arbeidsgiver og arbeidstaker adgang til å bringe et ansettelsesforhold til opphør ved å inngå en gjensidig sluttavtale. En slik sluttavtale kan inngås både før og etter at oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgiver er gitt. Sluttavtaler er en akseptert og alminnelig måte å avslutte et ansettelsesforhold på.

[...]

Ved anvendelsen av de avtalerettslige prinsippene både kan og bør det imidlertid legges stor vekt på de særlige hensyn som gjør seg gjeldende i ansettelsesforhold, blant annet skjevhetene i partenes styrkeforhold og arbeidstakers særskilte behov for vern.»

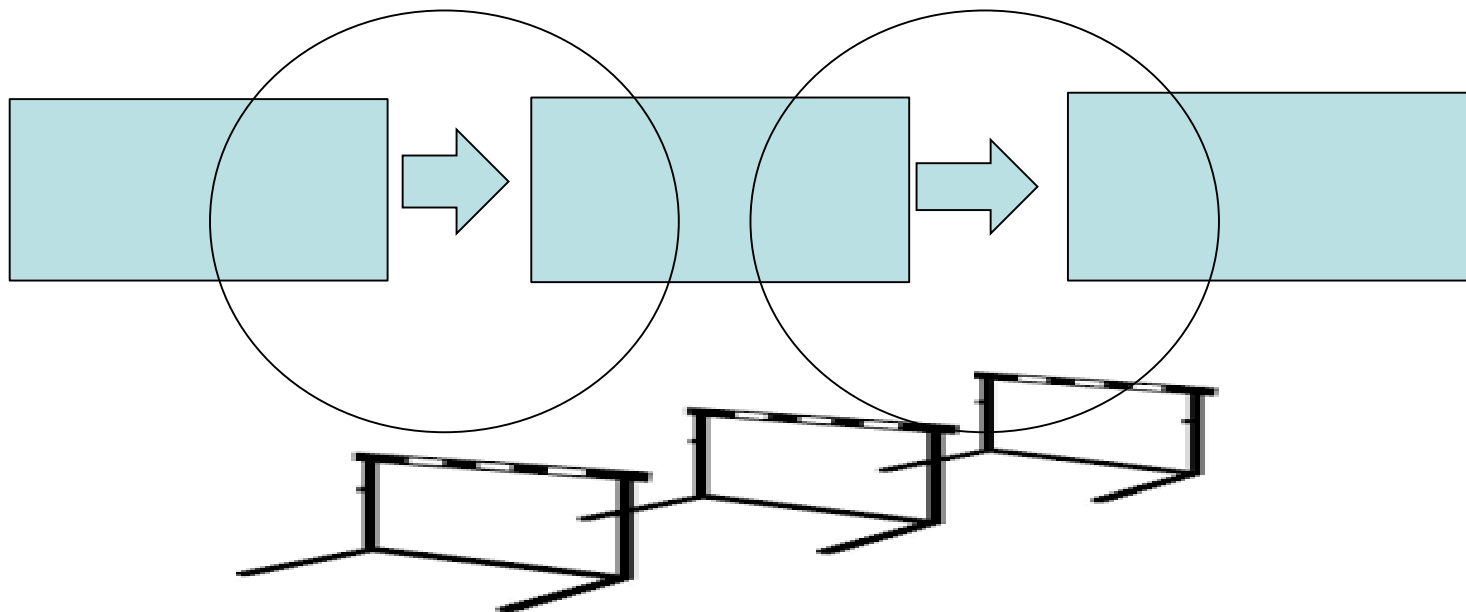
LE-2021-83790 (Snø)

«Det er for slike avtaler som for andre avtaler, et grunnleggende og tungtveiende hensyn at avtalepartene kan forholde seg til at inngåtte avtaler som den klare hovedregel er bindende.»

LB-2020-135519 (Event Manager)

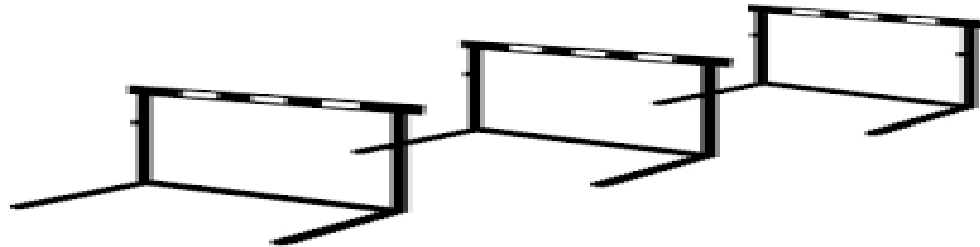
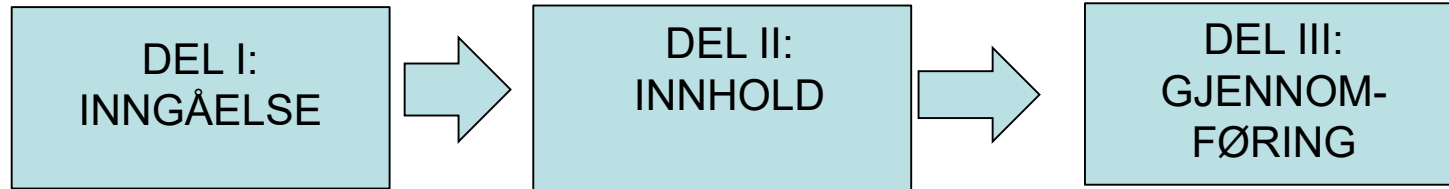


# Forholdet mellom ulike rettslige grunnlag



- Hvor er det overlapp, og hvor store er de?
- Når er det riktig(ere) å benytte det ene grunnlag, enn det andre?
- Er det behov for ytterligere avklaring av forholdet mellom grunnlagene?
- Kan valg av grunnlag få betydning for vurderingstema eller rettsvirkninger?

# Avhandlingens tre hoveddeler

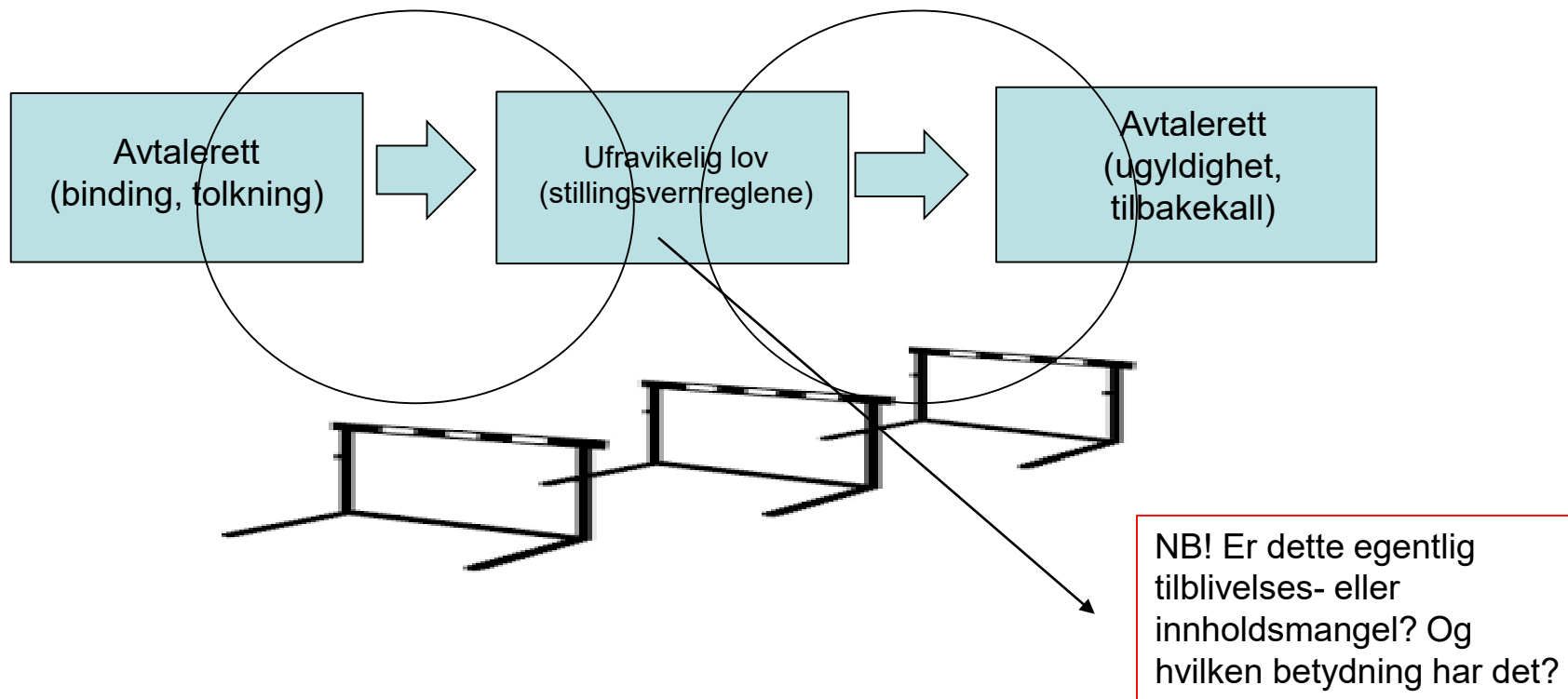




## DEL I: Inngåelse av sluttavtaler

- Fokus: Forholdene ved avtalens *tilblivelse*
- Hva skal til for at det skal foreligge en bindende sluttavtale som er gyldig mellom partene etter sitt innhold?
  - Bindingsspørsmålet (alminnelig avtalerett)
  - Foreløpig tolkning (den bindende avtalen er en sluttavtale; alminnelig avtalerett)
  - I strid med stillingsvernreglene? (lovtolkning)
  - Ugyldig etter avtalelovens regler? (avtalerett)
  - Eventuelt lovlig tilbakekall etter avtalelovens regler (avtalerett)
- Og hva blir rettsvirkningen hvis en avtale tilsidesettes på et av disse grunnlagene?
  - Utgangspunkt: Tilblivelsesmangel = total ugyldighet (bindingen bortfaller)

# Inngåelse av sluttavtaler



# Inngåelse av sluttavtaler

- Inngåelse av sluttavtale i strid med stillingsvernreglene?
  - I enhver sluttavtale (?): Arbeidstaker fraskriver seg sin (ufravelige) rett til å få prøvet opphørets rettmessighet (aml § 15-7 ++) og kreve ugyldighet/erstatning (aml § 15-12)
  - Er det adgang til slik fraskrivelse?
    - Hypotese: Ja, hvis tidsmomentet og kunnskapsmomentet er til stede i tilstrekkelig grad
  - Høyesterett: Ikke satt til side noen sluttavtaler som stridende mot stillingsvernreglene
    - Rt-2006-1525 (*Transocean*), HR-2020-2202-A (ST1)
    - Se også ARD-1981-160 (*SAS Catering*)
    - Heller ikke i underrettene
  - Antatt i norsk teori og (under)rettspraksis (og avtalepraksis!) at en sluttavtale kan inngås på ulike stadier av en prosess

# Inngåelse av sluttavtaler

"Etter min mening er ikke § 5 til hinder for at en arbeidstaker, etter å ha reist søksmål, kan avtale en minnelig ordning som går ut på at vedkommende frafaller for eksempel fortrinnsrett etter § 67. De bestrebelser som ellers gjøres i samfunnet for å løse rettskonflikter i minnelighet, taler med styrke for at § 5 ikke stenger for minnelige avtaler som avviker fra lovens ellers ufravikelige bestemmelser etter at sak er reist. Et rettsforlik faller således etter mitt syn utenfor virkeområdet til arbeidsmiljøloven § 5."

Rt-2006-1525 *Transocean*, avsnitt 29-30

# Inngåelse av sluttavtaler

Når er stillingsvernreglene tilstrekkelig aktualisert?

- Må arbeidsgiver ha bestemt seg? Holder det at "tanken er luftet"?
- Høyesterett har tillatt «avtale om endringsoppsigelse» inngått før arbeidsgiver hadde tatt stilling til hvilken arbeidsrettslig reaksjon som eventuelt skulle velges

«Hvilken reaksjon kommunen ville hatt grunnlag for ensidig å beslutte, ser jeg likevel ikke tilstrekkelig grunn til å gå nærmere inn på. Etter min mening måtte nemlig spørsmålet om hvilken arbeidsrettslig reaksjon episoden gav grunnlag for, i alle fall kunne fortone seg som så tvilsomt og vanskelig at det gav grunn for kommunen til å forhandle om en løsning med omplassering, slik det ble gjort.»

Rt-2004-1588 *Omplasseringsavtale*, avsnitt 30

# Inngåelse av sluttavtaler

Når er stillingsvernreglene tilstrekkelig aktualisert?

- Grensen mot forhåndsavtaler:
  - Sluttavtaler med «lang hale»?
  - Opptappingsplan med sykmeldt i stedet for oppsigelse?
- Forhåndsavtale uten fraviks- eller fraskrivelsesadgang: Tilblivelses- eller innholdsmangel?
  - Hel eller delvis ugyldighet (revisjon)?
- Hva med forhåndsavtaler om etterlønn utenfor virkeområdet av aml. § 15-16 (2)?

# Inngåelse av sluttavtaler

- I praksis løses sakene stort sett etter avtalelovens regler
  - Rt-2006-1525 (Transocean) – verken lovstrid eller ugyldig etter avtaleloven § 36
  - Rt-2004-1588 (Omplasseringsavtale) – Avtaleloven § 36 - Gyldig
  - RG-2000-719 (Markedsansvarlig) – Avtaleloven § 33 – Ugyldig
  - RG-2003-283 (Hobbymateriell) – Avtaleloven § 36 – Ugyldig
  - RG-2000-1631 (Vectura) – Re integra – ikke gyldig tilbakekall – Gyldig sluttavtale
  - LE-2021-83790 (Snø) – Avtaleloven § 36 – Gyldig
- ...Men se også:
  - Rt-2004-297 (Amersham) – Bindende sluttavtale ikke inngått
  - LB-2020-135519 (Event Manager) – «Læren om reklassifisering» (flertallet (3); mindretallet (2) gikk for avtaleloven § 36)

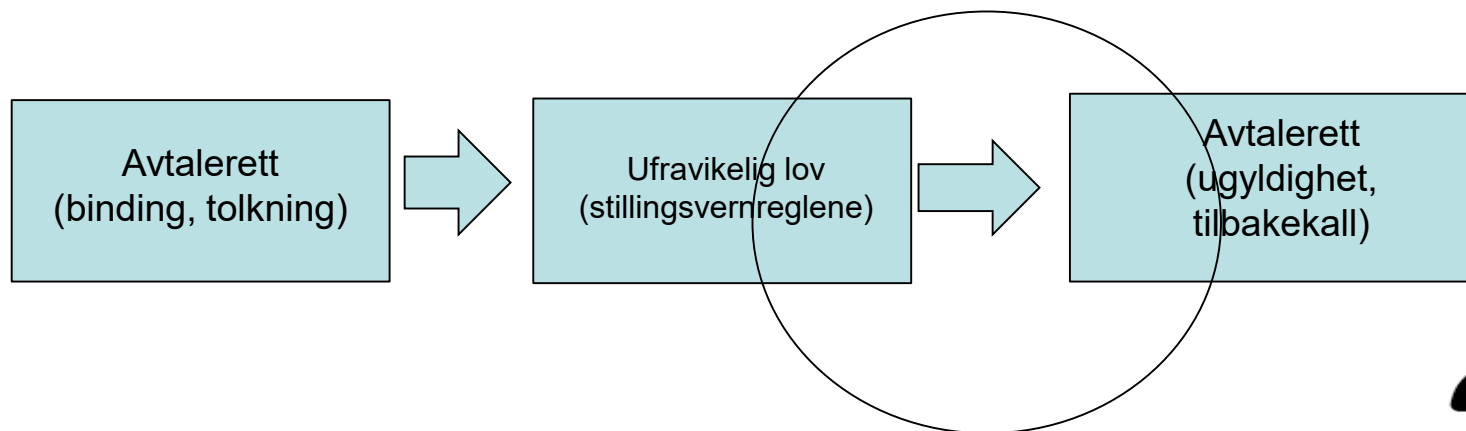
# Inngåelse av sluttavtaler

Avtalelovens ugyldighetsregler om tilblivelsesmangler – avtaleloven § § 33 og 36

- Ulike parametere vil gjøre seg gjeldende med ulik styrke i ulike inngåelsessituasjoner
  - Tidspunktet – når tas spørsmålet opp? (ref. aktualitet)
  - Arbeidstakers forutsetninger for å ta stilling (ref. kunnskap)
  - Foreligger grunnlag for oppsigelse eller avskjed?
  - Press?
  - ...og omstendigheter knyttet til innholdet
    - Får arbeidstaker mer enn hen uansett hadde krav på?



# Inngåelse av sluttavtaler



- Angi mer presist når det er riktig å benytte de ulike grunnlag for løsning?
- Mulig å angi mer presise retningslinjer for anvendelse av de ulike grunnlag?



# Inngåelse av sluttavtaler

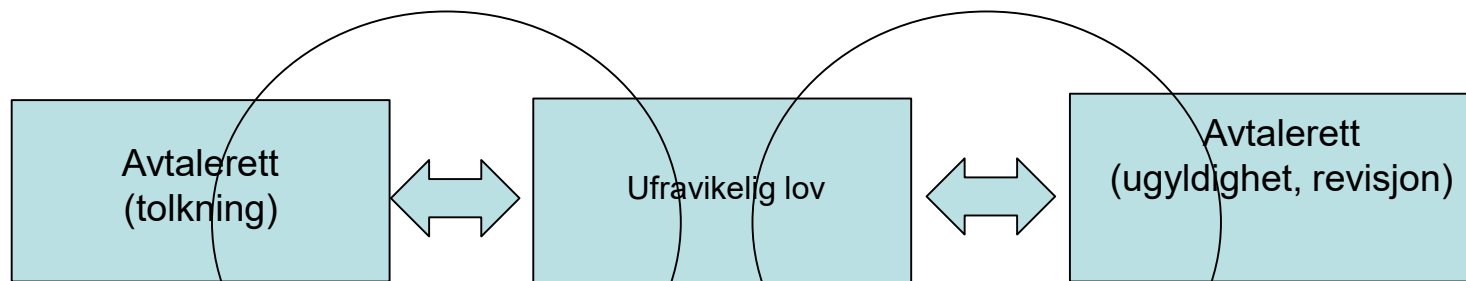
Og hva med disse?



## DEL II: Sluttavtalers innhold

- Fokus: Avtalens *innhold* (disposisjonsvilkårene)
- Hva går avtalen nærmere ut på?
  - Avtaletolkning – hva er avtalt?
- Test mot ufravikelig lov – er det som er avtalt, lovlig?
  - Og hvis ikke, hva skal da gjelde?
- Avtalerettslige regler om ugyldighet og revisjon
- Rettsvirkning – utgangspunkt: Bindingen består, det ulovlige vilkår byttes ut med det lovlige vilkår

# Sluttavtalers innhold



**NB!** Avtaletolkning har betydning i mange relasjoner!



# Sluttavtalers innhold – avtaletolkning

- Generelt om tolkning av **arbeidsavtaler**

«Ved fastleggelsen av arbeidsavtalers innhold er det ... rom for ganske brede vurderinger.»

HR-2020-1339-A (*ISS*), avsnitt 50

«Det er ... en glidende overgang til avtaleloven § 36...»

«Arbeidsavtalen er i vår sak utformet av arbeidsgiveren. Klausulen fremstår som en standardformulering som ikke har vært fremforhandlet særskilt. Dette tilsier at tolkningstvil må gå ut over arbeidsgiveren. Det samme gjør det faktum at klausulen ... vil fravike bakgrunnsretten ...»

HR-2021-2532-A (*Eltel Networks*), avsnitt 56-57

- Hva ligger i dette? Gjelder tilsvarende ved tolkning av **sluttavtaler**?

# Sluttavtalers innhold – avtaletolkning

- Men noen bestemmelser er ikke til å misforstå:
  - «Arbeidstaker fraskriver seg retten til å kreve fortrinnsrett til ny stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-2.»
  - «Arbeidsgiver utbetaler et sluttvederlag tilsvarende 6 måneders lønn, totalt NOK [xxx.xxx] ... Arbeidstaker har etter utbetaling av sluttvederlaget ikke ytterligere krav mot Arbeidsgiver i forbindelse med arbeidsforholdet og/eller dets opphør.»
  - «Eventuell ikke avviklet ferie anses avviklet mellom Fratredelsestidspunktet og Opphørstidspunktet. Det gis ingen kompensasjon for ikke avviklet feriefritid.»

Fiktiv sluttavtale

# Sluttavtalers innhold

- Adgang til å fraskrive seg rettigheter etter ufravikelig lov?
  - Tidsmomentet – er rettigheten aktualisert?
  - Kunnskapsmomentet – har arbeidstaker kunnskap om hva hen fraskriver seg?
  - Andre momenter relevante?
  - Betydningen av den konkrete situasjonen (ref. typesituasjonene)
- Fraskrivelsesadgangen må vurderes opp mot den enkelte rettighet

# Sluttavtalers innhold

- Og hva med rettigheter etter regler som bygger på samfunnsinteresser, menneskerettigheter mv.?
  - Diskriminering – trekke klage til Likestillings- og diskrimineringsnemnda?
  - Varsling – bli enige om fullstendig taushet om påstått kritikkverdige forhold?
    - «Hysj-penger»...?

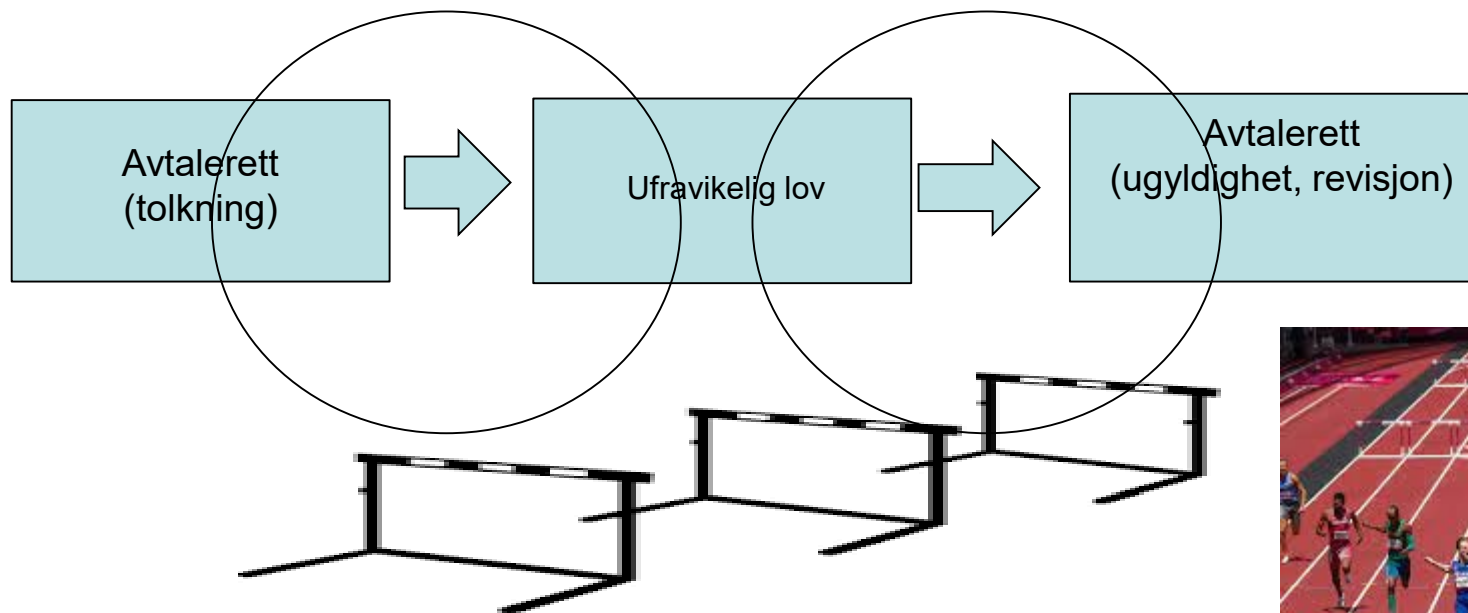
«Arbeidstaker påtar seg særskilt ikke å omtale forhold omfattet av varsel av [DATO] og dertil hørende korrespondanse og informasjon.»

Fiktiv sluttavtale





# Sluttavtalers innhold



- Hva med avtalerettslige regler om ugyldighet og revisjon?



# Sluttavtalers innhold

Avtalerettslig ugyldighet/revisjon - innholdsmangler

- Rt-2000-610 (Oslobanken): *Arbeidsgiver* anførte ugyldighet/revisjon pga. (vel) gyllen fallskjerm:
  - Adm dir, sluttavtale: 2 års lønn + ytelser, god førtidspensjon
  - Banken anførte at adm dir var skyld i bankens problemer og at avtalen måtte settes til side etter avtaleloven § 36 – fikk ikke medhold
    - «Det må fortsatt være den klare hovedregel i norsk rett ... at en skyldner, og ganske særlig en bank når den er skyldner, ikke kan si seg ubundet av en pengeforpliktelse på grunn av egne betalingsvanskeligheter.»



# Sluttavtalers innhold

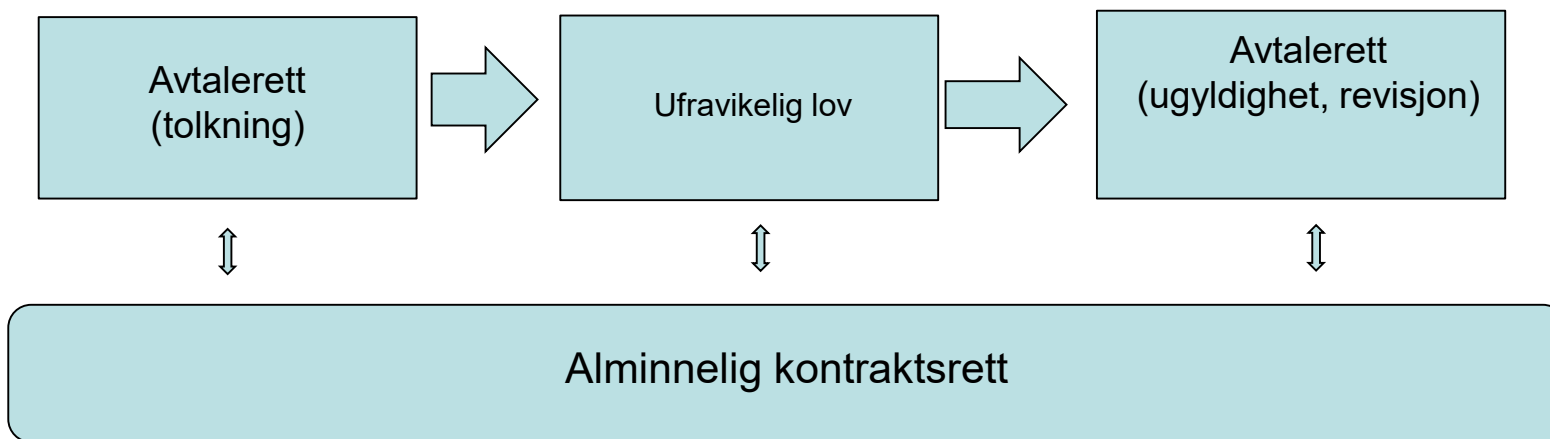
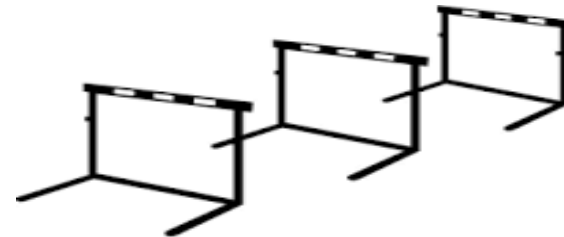
Avtalerettslig ugyldighet/revisjon – innholdsmangler

- HR-2020-2202-A (ST1): *Arbeidstakerne* (7 stk.) anførte revisjon fordi de hadde fraskrevet seg rett til førtidspensjon
  - Vant frem i lagmannsretten, men ikke i Høyesterett
  - Bakgrunn: nedbemanning etter sammenslåing
    - Arbeidstakerne frafalt «ethvert øvrig krav vedkommende måtte ha mot SMART FUEL ... i forbindelse med fratreden i henhold til denne avtale.»
      - Betydelige sluttpakker (1,7 – 3,3 MNOK)
      - Likevel betydelig mindre enn etter førtidspensjonsordningen (0,8 – 3,3 MNOK)
  - Høyesterett kom til at arbeidstakerne ikke hadde rettskrav på den aktuelle førtidspensjonsordningen (konkret tolkning av dokumenter og utsagn)
  - Dermed ikke grunnlag for revisjon etter avtaleloven § 36

## DEL III: Gjennomføring av sluttavtaler

- Fokus: *Gjennomføring* av sluttavtalen
- Arbeidstaker fratrer på avtalt dato, arbeidsgiver utbetaler sluttvederlaget innen forfall – og alt er greit...?
- Sluttavtalen kan ha et «normalt» forløp
- Eller et «unormalt» forløp – avvik fra det som er avtalt
- Mislighold?
  - Oppfyllelesssvikt + kreditor har risikoen
  - Og i så fall: Hvilke beføyelser?
- Sentralt grunnlag: Alminnelige kontraktsrettslige regler

# Gjennomføring av sluttavtaler



- Påvirkning av de særlige arbeidsrettslige hensyn?
- Tilpasning til (arbeids)livets realiteter?

## Gjennomføring av sluttavtaler

- Avtalte beføyelser
  - Tilbakeholdsrett
  - Motregningsrett
  - Konvensjonalbøter
- Bakgrunnsrettens «katalog»
  - Fastholdelse
  - Tilbakeholdsrett
  - Prisavslag
  - Erstatning
  - Heving

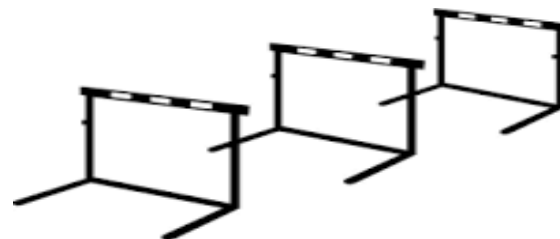
# Gjennomføring av sluttavtaler

EKSEMPEL: Avtalt motregningsrett

«Arbeidsgiver skal ha rett til å motregne ethvert krav som måtte oppstå som følge av Arbeidstakers mislighold av sine plikter etter denne Avtalen, i Sluttvederlaget.»

Fiktiv sluttavtale

- Avtaletolkning?
- Strid med trekkforbudet, aml. § 14-15? (Rt-2007-1650 *Utleggssforretning*)
- Ugyldighet, avtaleloven § 36?

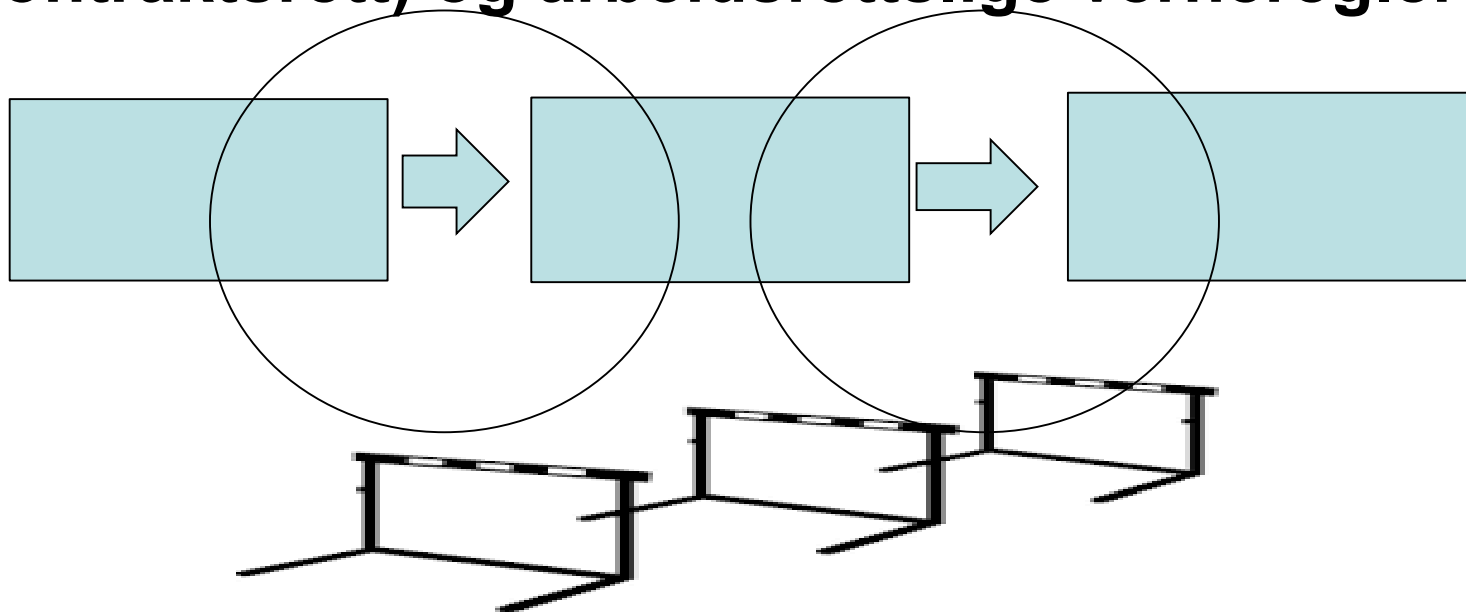


# Gjennomføring av sluttavtaler

- EKSEMPEL: Heving
  - Sluttavtale = avtale om opphør av et arbeidsforhold
  - LA-2014-94039 (Massive Wood Construction): Påstått at arbeidstaker misligholdt konkurranseklausul, arbeidsgiver hevet tre dager før utløp
    - «...en restitusjon av ytelser mellom partene i et tilfelle som dette da vil framstå som i det alt vesentlige umulig og for øvrig relativt meningsløs...»
    - «Om selskapet mener A har brutt kontrakten må kontraktsbruddet sanksjoneres med andre misligholdsbeføyelser, hvilket ikke er påstått her.»
  - Hevingsadgangen?
  - Heving ex nunc/ex tunc?
  - Hevingsoppgjøret?



# Avslutning: Forhold og samspill mellom avtalerett (kontraktsrett) og arbeidsrettslige verneregler



- Er det mulig å si noe mer generelt, om arbeidsrettslige spørsmål også utover sluttavtaler?

# Takk for oppmerksomheten!



Ta gjerne kontakt:

[s.m.lium@jus.uio.no](mailto:s.m.lium@jus.uio.no) eller 91516822