

Er det **angrerett** på oppsigelser gjort i affekt?

En leser av VI OVER 60 har stilt følgende spørsmål: «Jeg sa opp min stilling i affekt på fredag, men har angret i helgen og vil trekke tilbake min oppsigelse på mandag. Har jeg anledning til det?»

Svaret er: Ja.

En oppsigelse, enten den kommer fra arbeidstaker eller arbeidsgiver, er i utgangspunktet bindende og ugjenkallelig i det øyeblikket den andre parten får kunnskap om oppsigelsen. Dette følger av alminnelig avtalerett og det er et grunnprinsipp i norsk rett at avtaler skal holdes, herunder også et løfte om å fratre stillingen etter utløpet av oppsigelsestiden.

Etter at oppsigelse er gitt kan imidlertid forutsetningene for oppsigelsen falle bort eller endre seg, slik at man ønsker å trekke oppsigelsen tilbake. I denne artikkelen skal vi se litt nærmere på ulike situasjoner hvor arbeidstaker og arbeidsgiver kan ha adgang til å trekke tilbake en oppsigelse.

1. ARBEIDSTAKERS ADGANG TIL Å TREKKE TILBAKE EN OPPSIGELSE

Det kan være flere årsaker til at en arbeidstaker ønsker å trekke en oppsigelse. Et tilfelle kan være at arbeidstaker sier opp i affekt etter å ha fått dårlige tilbakemeldinger fra sjefen, men uten å forstå virkningene av en oppsigelse og senere angret seg. Egen oppsigelse kan for eksempel medføre karantene på 18 uker før arbeidstaker har rett til dagpenger. Et annet tilfelle kan være at en arbeidstaker sier opp sin stilling for å ta seg av et sykt familiemedlem, som enten dør eller blir frisk raskere enn forventet. Arbeidstakers forutsetning for sin oppsigelse faller derved bort og spørsmålet er om oppsigelsen kan trekkes tilbake.

Tilbakekall etter re integra-regelen

Det er naturligvis ingenting i veien for at arbeidsgiver aksepterer tilbaketrekkningen av en oppsigelse, men denne er som nevnt bindende og en arbeidstaker som sier opp sin stilling har derfor i utgangspunktet ingen «angrerett». Dette gjelder imidlertid ikke helt uten unntak.

En oppsigelse kan for det første trekkes tilbake før den har kommet til arbeidsgivers kunnskap. Har arbeidstaker lagt et oppsigelsesbrev på kontoret til sin leder før helgen, men fjerner det mandag morgen før lederen har sett brevet, er ikke arbeidstaker bundet av oppsigelsen. Men også etter at lederen har lest og fått kunnskap om oppsigelsen, kan arbeidstaker i noen spesielle tilfeller trekke tilbake oppsigelsen etter det såkalte re integra-prinsippet. Re integra er et latinsk uttrykk som betyr «mens saken ennå er urørt», og er en regel som på visse vilkår gir mulighet til å tilbakekalle et bindende løfte. Dette er imidlertid en svært snever unntaksregel.

Hvorvidt arbeidstaker gyldig kan trekke tilbake sin oppsigelse beror på en interesseavveining av arbeidstakers behov for å trekke tilbake oppsigelsen, mot arbeidsgivers behov for at oppsigelsen står seg. Tilbakekall etter re integra-prinsippet kan være aktuelt der arbeidstaker har sagt opp etter utilbørlig press fra arbeidsgiver, for eksempel der arbeidsgiver har gitt arbeidstaker valget mellom å selv si opp eller bli sagt opp av arbeidsgiver, uten nærmere betenkningstid.

Vilkår som må oppfylles

Et gyldig tilbakekall av en oppsigelse forutsetter at følgende vilkår er oppfylt:

- Arbeidsgiver har ennå ikke innrettet seg etter oppsigelsen.
- Arbeidstaker informerer arbeidsgiver om tilbakekallet innen kort tid.
- Det forelig-

BINDEnde. En oppsigelse er i utgangspunktet bindende, men i noen tilfeller kan man trekke den tilbake.

ger særlige grunner som gjør tilbakekall rimelig.

Når det gjelder det første vilkåret, er et gyldig tilbakekall betinget av at arbeidsgiver ikke har innrettet seg etter oppsigelsen. Har arbeidsgiver allerede ansatt en ny person til stillingen, er arbeidstakers tilbakekallelserett avskåret.

Videre må tilbakekallet komme innen kort tid. Dette henger tett sammen med innrettelsesvilkåret. Dette vilkåret skal tolkes strengt, og tilbakekall som kommer senere enn en uke etter oppsigelsen vil som regel være for sent. Her må det imidlertid gjøres en konkret vurdering.

For det tredje må det foreligge særlige grunner som gjør tilbakekall rimelig. Hva som utgjør særlige grunner må vurderes konkret i hver enkelt sak, men relevante momenter er blant annet arbeidsgivers opptreden og forhold hos arbeidstaker. En sak fra Eidsivating lagmannsrett illustrerer hva som kan utgjøre særlige grunner, og viser dessuten at forhold hos arbeidstaker ble tilagt vekt i vurderingen om arbeidstakers tilbakekall var gyldig.

Arbeidstaker fikk medhold

Saken omhandlet en restaurantmedarbeider som ble innkalt til samtale med daglig leder. Arbeidstakeren fikk ikke på forhånd beskjed om hva som skulle drøftes på møtet, og var ikke forberedt da daglig leder kritiserte hennes arbeidsprestasjoner. Møtet endte med at restaurantmedarbeideren sa opp i affekt. Arbeidstakeren angret seg, og kalte tilbake oppsigelsen seks dager senere. Lagmannsretten viste til at oppsigelsen ble gitt i en situasjon som gjorde det vanskelig for arbeidstakeren å tenke seg om. Hun fikk ikke anledning til å drøfte saken med noen rådgiver

Dear Boss - I Quit



ERIK RÅD HERLOFSEN

Advokat med arbeidsrett som sitt spesialfelt. Var medlem av Statens seniorråd fra 2004–2017. Partner i advokatfirmaet Helmr AS.

og hun innså ikke fullt ut hva hun gjorde. Arbeidsgiver, som den sterke part i forholdet, burde ikke tatt imot en oppsigelse uten videre. Det ble lagt vekt på at daglig leder var klar over at arbeidstakeren nylig hadde vært gjennom en abort, og at arbeidstakeren så sent som to uker før møtet fryktet en ny abort. Lagmannsretten uttalte at arbeidsgiveren, i en slik situasjon, plikket å ta særlig hensyn til arbeidstakeren ved kritisering av arbeidsutførelsen hennes. Arbeidstaker fikk derved anledning til å trekke tilbake sin oppsigelse.

Arbeidstaker fikk ikke medhold

I motsatt retning kan det nevnes en sak fra Sunnhordland tingrett som viser at det ikke er noen automatikk i at arbeidstaker kan trekke tilbake en oppsigelse som er gitt i affekt. Saken gjaldt en arbeidstaker som ble innkalt til et møte på grunn av en konfliktsituasjon mellom ham og arbeidsgiveren, hvor arbeidstakeren ble informert om at arbeidsgiver ville bringe arbeidsforholdet til opphør dersom ikke arbeidstaker selv sa opp. Dette skyldtes at arbeidstakeren hadde handlet i strid med en instruks gjentatte ganger. Arbeidstakeren sa opp, men trakk tilbake oppsigelsen første arbeidsdag etter møtet. Domstolen var enig i at situasjonen var belastende for arbeidstaker, men at denne likevel ikke representerte noe urimelig press på arbeidstakeren. Det ble lagt vekt på at arbeidstakeren var klar over at det hadde oppstått en konfliktsituasjon med arbeidsgiveren, og at møtet dermed ikke representerte en overrumpning. Det var heller ikke bevist at arbeidstakeren ikke fikk tid til å områ seg og det var dessuten sannsynlig at arbeidsgiver hadde grunnlag for å gå til oppsigelse. Tilbakekallet var derfor ikke gyldig. Dommen illustrerer at terskelen for å kalle tilbake en oppsigelse er høy.

Domstolenes praksis illustrerer at det alltid skal gjøres en konkret vurdering av om arbeidstaker kan trekke tilbake en oppsigelse, hvor flere momenter kan spille inn. I arbeidsforhold er det naturlig å legge vekt på at arbeidstaker er ansett som den «svake» parten. Det bør derfor noen ganger utvises tilbakeholdenhet med å konstatere at «bordet fanger», særlig i de tilfeller arbeidstaker har en god grunn til å ombestemme seg og når dette skjer hurtig og før arbeidsgiver har rukket å innrette seg etter oppsigelsen.

Tilbakekall etter en rimelighetsvurdering

Arbeidstaker kan også påberope seg regelen i avtaleloven paragraf 36 dersom han eller hun ønsker å trekke tilbake en oppsigelse. Etter avtaleloven paragraf 36 kan en oppsigelse settes til side dersom det er urimelig av arbeidsgiver å bygge på oppsigelsen. Avtaleloven stiller, i motsetning til re integra-prinsippet, ikke opp absolutte vilkår som må være oppfylt for at en oppsigelse kan tilbakekalles. Vurderingen etter avtaleloven blir likevel stort sett sammenfallende som vurderingen nevnt ovenfor etter re integra-prinsippet.

2. ARBEIDSGIVERS MULIGHET TIL Å TREKKE TILBAKE OPPSIGELSE

Det hender av og til at en arbeidsgiver ønsker å trekke tilbake en oppsigelse. Dette kan for eksempel være tilfellet der arbeidsgiver i etterkant av oppsigelsen forstår at den er usaklig eller innser at det er foretatt formfeil, og trekker oppsigelsen tilbake for å unngå, eller begrense, et eventuelt erstatningsansvar.

Ofte vil det være til arbeidstakers fordel at arbeidsgiver trekker tilbake oppsigelsen. I andre tilfeller kan imidlertid arbeidstaker heller ønske at arbeidsgiver fastholder sin oppsigelse, da vedkommende ikke er interessert i å vende tilbake til arbeidet. I enkelte avgjørelser fra domstolene hvor arbeidsgiver har ønsket å trekke tilbake en avskjed, har domstolene lagt vekt på at det vil være tungt for en arbeidstaker å komme tilbake til arbeidet etter å ha blitt anklaget for grove pliktbrudd.

I vurderingen av om arbeidsgiver kan trekke tilbake en oppsigelse, må det ses hen til de samme momentene som regulerer hvorvidt arbeidstaker kan trekke tilbake en oppsigelse. Her må det altså vurderes når arbeidsgiver trakk tilbake oppsigelsen, hvorvidt arbeidstaker har rukket å innrette seg etter oppsigelsen, og om det foreligger særlig grunner som gjør det rimelig at arbeidsgiver kan trekke tilbake oppsigelsen.

En arbeidsgiver har imidlertid en noe snevrere adgang til å kalle tilbake enn oppsigelse enn det arbeidstaker har, blant annet fordi en arbeidsgiver normalt har mer ressurser og bedre forutsetninger for sine vurderinger enn en arbeidstaker. Det skal derfor mye til før en arbeidsgiver kan trekke tilbake en oppsigelse mot en arbeidstakers vilje.

Arbeidsgiver angret en ansettelse

En mer vanlig situasjon er når arbeidsgiver inngår en ansettelsesavtale, men angret seg før tiltredelse. Det kan være at arbeidsgiver får negativ informasjon om den nyansatte eller at behovet for arbeidskraft endrer seg før tiltredelsen, noe som blant annet skjedde i forbindelse med koronapandemien.

Også i slike tilfeller er arbeidsgiver i utgangspunktet bundet og risikerer å komme i erstatningsansvar om ansettelsesavtalen sies opp eller heves før tiltredelse.

Hva gjør du hvis du angret på at du har sagt opp din stilling?

Havner du i en situasjon hvor du av ulike grunner angret på en oppsigelse, bør du tilbakekalle oppsigelsen så fort som mulig. Det stilles ingen formkrav til tilbakekallet, men av bevis hensyn er det lurt å gjøre dette skriftlig. Som illustrert over er terskelen for å trekke tilbake en oppsigelse høy, men det er likevel ikke utelukket at du kan ha rett til å gjøre det. Du bør også vurdere om du bør kontakte en arbeidsrettsadvokat for videre rådgivning.