

## Spør om arbeidsrett

Håkon Andreassen vil i denne spalten svare på spørsmål knyttet til arbeidsrett. Bidraget i denne utgaven av tidsskriftet er skrevet i samarbeid med kollega advokatfullmektig Maja Elgaaen. Andreassen er advokat og partner i Advokatfirmaet Helmr. Han rådgir norske og utenlandske virksomheter, offentlige organer og kommuner, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, på individuell og kollektiv arbeidsrett, og prosederer saker for alminnelige domstoler og Arbeidsretten. Han er ofte benyttet som foreleser. Ev. spørsmål kan sendes: [hakon.andreassen@helmr.no](mailto:hakon.andreassen@helmr.no)

## Spalten er utarbeidet av:



Håkon Andreassen og Maja Elgaaen  
Advokatfirmaet Helmr

## «Angrerett» ved oppsigelse?

### Spørsmål:

Nylig mottok vi en oppsigelse fra en av våre medarbeidere som hadde fått et nytt jobbtilbud. Dette var ikke noe problem for oss, snarere en fordel, ettersom vi de siste månedene har slitt med sviktende oppdragstilfang. Vi fryktet en nedbemanningsprosess dersom ikke noen av medarbeiderne våre sluttet.

To uker etter at vi mottok oppsigelsen informerte arbeidstakeren om at den nye arbeidsgiveren hennes hadde trukket jobbtilbudet, og at hun ikke ville slutte hos oss likevel.

Jeg forklarte at selskapet har en svak økonomi, og at vi av denne grunn ikke kunne la henne fortsette hos oss. Arbeidstakeren hevder imidlertid at hun har rett til å trekke tilbake oppsigelsen innen 14 dager.

Stemmer det faktisk at man har en slik «angrerett» ved oppsigelse?

### Svar:

I utgangspunktet er en oppsigelse ugjenkallelig i det den har kommet til arbeidsgivers kunnskap. Arbeidstaker har ikke en ubetinget angrerett på 14 dager. Likevel kan arbeidstaker unntaksvis, når nærmere vilkår er oppfylt, ha rett til å trekke tilbake oppsigelsen etter to regelsett. Det første er re-integra-regelen, som sier at arbeidstaker kan trekke tilbake en oppsigelse dersom følgende tre vilkår er oppfylt:



- Det foreligger særlige grunner som gjør tilbakekall rimelig
- Oppsigelsen blir kalt tilbake innen kort tid
- Arbeidsgiver har ikke innrettet seg etter oppsigelsen

Regelsettet skal forstås som en sikkerhetsventil, og det skal derfor mye til før arbeidstaker kan trekke tilbake oppsigelsen.

### Særlige grunner

Til tross for utgangspunktet om at en oppsigelse er ugjenkallelig, kan det i enkelte situasjoner foreligge særlige

grunner som gjør tilbakekall rimelig. Dette kan for eksempel være tilfellet dersom arbeidstaker har sagt opp under sterkt press fra arbeidsgiver. Dette er ikke tilfellet her, og vi vurderer derfor at det ikke foreligger særlige grunner som gjør tilbakekall rimelig.

### Tidsaspektet

For at man skal ha mulighet til å trekke tilbake oppsigelsen, må dette gjøres innen kort tid. Tidsmomentet praktiseres strengt, og desto lenger tid det går fra oppsigelsen til den trekkes tilbake, desto mer skal det til for at arbeidstaker gyldig kan trekke den tilbake. Du infor-

merer om at det gikk to uker fra dere mottok oppsigelsen, til arbeidstaker ba om å få komme tilbake. Dette overstiger antageligvis yttergrensen av hva som kan anses som «kort tid», og tidsaspektet taler følgelig heller ikke for at arbeidstaker kan trekke tilbake oppsigelsen.

### Innrettelse

Arbeidstaker må kalle tilbake oppsigelsen før arbeidsgiver har innrettet seg etter denne. Dersom arbeidsgiver for eksempel har ansatt en ny person til stillingen, er tilbakekallellesretten normalt avskåret. Av ditt spørsmål fremgår

det ikke i hvilken grad arbeidsgiver har innrettet seg etter oppsigelsen. I denne saken er det uansett ikke avgjørende ettersom de øvrige vilkårene for å trekke tilbake oppsigelsen etter re-integra-regelen ikke er oppfylt.

### Tilbakekall etter avtaleloven § 36

Etter avtaleloven § 36 kan en avtale settes til side dersom det vil virke urimelig å gjøre den gjeldende. Dersom det etter en konkret vurdering fremstår urimelig av arbeidsgiver å bygge på arbeidstakers egen oppsigelse, kan opp-

sigelsen være ugyldig. På samme måte som re-integra-regelen er ugyldighet etter avtaleloven § 36 forbeholdt unntakstilfellene. Vår vurdering er at arbeidstaker heller ikke kan påberope seg avtaleloven § 36 for gyldig å kunne kalle tilbake oppsigelsen.

### Oppsummering

Vår oppfatning er at arbeidstakeren ikke har rett til å tilbakekalle oppsigelsen etter verken re-integra-regelen eller avtaleloven § 36. Dere har derfor ingen plikt til å la arbeidstakeren komme tilbake til arbeidet.

## Ofte stilte spørsmål

I denne spalten gjengis utvalgte spørsmål som er kommet til Revisorforeningens henvendelsessystem. Revisorforeningen har etter beste evne avgitt svar basert på de konkrete saksforhold, men påtar seg ikke rettslig ansvar for riktigheten, fullstendigheten eller anvendeligheten av de svar som er gjengitt.

## Årsberetningen og referanse til redegjørelse etter åpenhetsloven

**Kategori:** selskapsrapportering, bærekraft, revisjon og regnskap

### Spørsmål:

Virksomheter som har plikt til å redegjøre for aktsomhetsvurderinger etter åpenhetslovens § 5 skal i årsberetningen opplyse om hvor redegjørelsen er tilgjengelig. Hvordan skal denne opplysningen utformes når årsberetningen avlegges tidligere enn redegjørelsen etter åpenhetsloven?

### Svar:

I årsberetningen skal det opplyses om hvor den sist tilgjengelige redegjørelsen er tilgjengelig. Når redegjørelsen for

2022 foreligger og redegjørelsen for 2023 ikke er tilgjengelig ennå, medfører dette at referansen skal være til hvor redegjørelsen for 2022 er tilgjengelig. Dersom virksomheten ikke hadde plikt til å utarbeide redegjørelse for 2022, kan det opplyses om hvor redegjørelsen for 2023 vil bli gjort tilgjengelig.

Forbrukertilsynet har oppdatert sin informasjon på nettsidene om dette temaet 5. mars 2024, og skriver følgende:

«I årsberetningen må dere opplyse om hvor redegjørelsen deres er offentlig tilgjengelig. Henvisningen skal gjøre det mulig for enhver å finne frem til redegjørelsen og må derfor være så presis som mulig.

Hvis dere må avlegge årsberetning før dere offentliggjør redegjørelsen som dekker den samme perioden, må dere opplyse om hvor den forrige offentliggjorte redegjørelsen er tilgjengelig. Dere bør også opplyse om hvor den kommende redegjørelsen vil bli gjort tilgjengelig.

Hvis dere skal offentliggjøre redegjørelse for første gang og dere må avlegge årsberetning før redegjørelsen, kan dere opplyse om hvor redegjørelsen kommer til å bli gjort tilgjengelig.»