



# NORGES HØYESTERETT

## D O M

avsagt 18. mars 2021 av Høyesterett i avdeling med

dommer Bergljot Webster  
dommer Wilhelm Matheson  
dommer Ragnhild Noer  
dommer Wenche Elizabeth Arntzen  
dommer Kine Steinsvik

**HR-2021-605-A, (sak nr. 20-158072SIV-HRET)**  
Anke over Borgarting lagmannsretts dom 1. september 2020

A (advokat Øyvind Hasli-Nielsen – til prøve)

mot

X AS (advokat Eivind Arntsen – til prøve)

## S T E M M E G I V N I N G

(1) Dommer Noer:

**Sakens tema og bakgrunn**

- (2) Saken gjelder gyldigheten av en oppsigelse i prøvetid. Den reiser særlig spørsmål om betydningen av at arbeidssøker unnlot å opplyse om et tidligere arbeidsforhold i jobbsøknaden.
- (3) A er 39 år gammel. Han har arbeidet som servitør i restaurantbransjen i Oslo i perioder fra 2014.
- (4) X AS eier restauranten Y. Den 15. juni 2018 kontaktet A daglig leder ved restauranten og spurte om arbeid som servitør. Samme dag sendte han søknad på e-post samt CV og en attest fra restaurant Z. Det gikk fram av CV-en at han hadde hatt ulike jobber som servitør tidligere, hovedsakelig i utlandet. I tillegg gikk det fram at han hadde arbeidet ved tre ulike restauranter i Æ AS i Oslo fra november 2014 til desember 2015, og at restaurant Z var den siste av disse. I e-posten opplyste han videre om to andre restauranter i Oslo hvor han hadde arbeidet siden henholdsvis april og mai 2018.
- (5) A hadde også vært ansatt som servitør ved restauranten Ø AS. Dette er – på samme måte som restaurant Y – en restaurant i øvre prisklasse i Oslo. Arbeidsforholdet varte i om lag seks uker, fra 25. april til 4. juni 2018. Det ble avsluttet av arbeidsgiver, blant annet med den begrunnelse at A skulle ha truet eier av restauranten og ansatte der. Dette arbeidsforholdet gikk ikke fram hverken av e-posten eller den vedlagte CV-en. Derimot skrev A i e-posten til restaurant Y:
- «During the last just over 2 years I was doing some things privately which are not relevant to the position.»
- (6) Den 19. juni 2018 var A på intervju med daglig leder ved restaurant Y. A opplyste heller ikke her noe om arbeidsforholdet ved restaurant Ø eller årsaken til at han måtte slutte der. Derimot opplyste A – under intervjuet eller noe seinere – at det hadde vært en konflikt mellom ham og Æ, men uten å gå i detalj om dette. Forholdet var at A hadde kommet i konflikt med andre ansatte ved Æs restauranter hvor han hadde arbeidet. Han reiste også sak mot restaurantgruppen med påstand om at han var fast ansatt der. Saken endte med rettsforlik, hvor A ble gitt oppreisningserstatning. Det ble avtalt at partene i ettertid ikke skulle omtale hverandre i negative ordelag, og at As faglige kvalifikasjoner skulle fremheves ved eventuelle henvendelser.
- (7) Daglig leder ved restaurant Y kontaktet As referanse ved restaurant Z og i tillegg en bekjent av seg ved en annen restaurant der A hadde arbeidet. Han fikk bekreftet fra restaurant Z at den fremlagte attesten stemte.
- (8) Den 27. juni 2018 ble det inngått avtale med A om ansettelse i 100 prosent stilling som servitør ved restaurant Y, med tiltredelse samme dag. Det ble avtalt prøvetid på tre måneder med gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager.

- (9) Tidlig i august 2018 begynte B hos restaurant Y som soussjef. Hun kom fra stilling som kjøkkensjef på restaurant Ø, hvor A hadde arbeidet. I månedsskiftet august/september 2018 fortalte hun til daglig leder ved restaurant Y at det hadde vært problemer mellom A og restaurant Ø, og at avslutningen på arbeidsforholdet hans hadde vært konfliktfylt.
- (10) Daglig leder ved restaurant Y tok da kontakt med restaurant Ø. Han fikk svar på SMS med følgende beskrivelse av bakgrunnen for at restauranten hadde avsluttet arbeidsforholdet med A:
- «A var ansatt hos Ø fra 25.04.18–22.06.18
- Vi fikk flere klager fra gjester om dårlig og arrogant service.
- Han trua både meg og C på livet.
- Han møtte ikke opp til jobb ved flere anledninger.
- Han kom til restauranten og begynte å skrike og true foran gjester og ansatte.
- Han krangla med flere ansatte på Ø.»
- (11) Den 12. september 2018 ble det holdt møte mellom A og daglig leder og administrasjonssjef ved restaurant Y. Dagen etter ble A sagt opp etter arbeidsmiljøloven § 15-6 om oppsigelse i prøvetid.
- (12) A tok i mai 2019 ut stevning mot restaurant Ø med påstand om at han var urettmessig avskjediget og hadde krav på erstatning. I dom fra Oslo tingrett av 2. oktober 2019 fikk A medhold. Ifølge tingretten var det ikke dekning for påstandene om trusler og dårlig oppførsel. Tingretten refererte et vitne som forklarte at hun hadde hørt at restaurant Ø hadde fått vite at A hadde saksøkt restaurantkjeden Æ, og at restaurant Ø ikke ønsket å ha ansatte som hadde vært i rettsvist med Æ. A fikk i dommen 95 000 kroner i erstatning for økonomisk tap og 125 000 kroner i oppreisning. Dommen ble ikke anket og er rettskraftig.
- (13) A hadde kort tid i forveien, i april 2019, tatt ut stevning i saken her. Kravet mot X AS var erstatning for urettmessig oppsigelse fra restaurant Y. Oslo tingrett avsa dom 10. oktober 2019. Arbeidsgiver ble frifunnet og A dømt til å dekke motpartens sakskostnader. Dommen har slik domsslutning:
- «1. X AS frifinnes.
2. A pålegges å betale til X  
kr 323 250 – trehundreogtjuetretusentohundreogfemti – kroner i sakskostnader.
3. Oppfyllelsesfristen er 2 – to – uker fra dommens forkynnelse.»
- (14) Dommen ble avsagt uten kjennskap til rettsavgjørelsen i saken mellom A og restaurant Ø.
- (15) A anket dommen. Borgarting lagmannsrett kom til samme resultat som tingretten, men basert på et annet faktisk grunnlag, i det lagmannsretten bygget på konklusjonene i dommen mellom A og restaurant Ø. En fagdommer dissenterte og stemte for at

oppsigelsen var ugyldig, og at det skulle tilkjennes erstatning. Dommen har slik domsslutning:

- «1. Anken over tingrettens domsslutning punkt 1 forkastes.
- 2. Sakskostnader for tingretten og lagmannsretten tilkjennes ikke.»

- (16) A har anket til Høyesterett. Anken gjelder rettsanvendelsen, bevisvurderingen og saksbehandlingen. Ved Høyesteretts ankeutvalgs beslutning 19. november 2020 ble anken over rettsanvendelsen tillatt fremmet. Saken skal dermed avgjøres på grunnlag av det faktum som lagmannsretten har funnet bevist.
- (17) I medhold av tvisteloven § 30-14 tredje ledd besluttet ankeutvalget å avgrense saken i Høyesterett til spørsmålet om rettmessigheten av oppsigelsen. Spørsmålet om erstatning må eventuelt behandles ved fortsatt forhandling for lagmannsretten.
- (18) Saken er for Høyesterett behandlet ved fjernmøte, jf. § 3 i midlertidig lov 26. mai 2020 nr. 47 om tilpasninger i prosessregelverket som følge av utbruddet av covid-19 mv.

### *Partenes syn på saken*

- (19) Den ankende parten – A – har i korte trekk gjort gjeldende:
- (20) Arbeidsmiljølovens regler om oppsigelse i prøvetiden må leses i lys av formålet om at loven skal sikre et inkluderende arbeidsliv, jf. § 1-1 bokstav f.
- (21) Hensikten med prøvetiden er å teste arbeidstakers pålitelighet og kvalifikasjoner knyttet til den spesifikke stillingen. Det sentrale er hvordan den ansatte utfører arbeidet. Spørsmålet om påliteligheten i saken her er ikke knyttet til arbeidsutførelsen og kan ikke gi grunnlag for oppsigelse.
- (22) Arbeidsgiver har ikke bedre forutsetninger enn domstolene for å prøve en arbeidstakers generelle pålitelighet. Det er derfor ikke grunn til å vise tilbakeholdenhet ved domstolenes prøving av rettmessigheten av oppsigelsen. Terskelen for oppsigelse begrunnet i manglende pålitelighet som følge av uriktige opplysninger under ansettelsesprosessen er den samme som etter § 15-7, som krever saklig grunn for oppsigelse.
- (23) A var berettiget til å holde tilbake informasjon om arbeidsforholdet ved restaurant Ø. I motsatt fall ville det vært umulig for A å få arbeid. Opplysningsplikten kan bare gjelde forhold som henger sammen med kompetansemangler eller pliktbrudd i tjenesten. De forhold han ble beskyldt for å ha begått ved restaurant Ø, viste seg seinere å ikke stemme.
- (24) A har lagt ned slik påstand:
  - «1. X AS sin oppsigelse av A er urettmessig.
  - 2. Saken hjemvises til lagmannsretten for behandling av erstatningsutmåling.
  - 3. X AS dømmes til å betale A sine sakskostnader for alle instanser. Subsidiært til staten.»

- (25) Ankemotparten – X AS – har i korte trekk gjort gjeldende:
- (26) Arbeidskontrakter skiller seg vesentlig fra andre kontrakter. De er tidsbestemte, og det er strenge vilkår for å kunne avslutte dem. Arbeidsgiver tar dermed en stor risiko ved ansettelse. Arbeidsgivers styringsrett er vidtrekkende og omfatter det å velge hvem arbeidsgiver vil ansette, og hvilke kvalifikasjoner vedkommende skal ha.
- (27) Ved å fortie vesentlige opplysninger om sin egen bakgrunn fratok A arbeidsgiver muligheten for å utøve en sentral del av styringsretten ved blant annet å kunne innhente referanser. Det er nettopp ved ansettelse at styringsretten er på sitt videste. Domstolene må derfor være tilbakeholdne med å overprøve arbeidsgivers syn på hva som er nødvendige kvalifikasjoner for stillingen.
- (28) Oppsigelsen av A oppfyller terskelen etter arbeidsmiljøloven § 15-6. Poenget med prøvetidsreglene er å balansere stillingsvern og arbeidsgivers legitime interesser. Det skal være en reell prøvetid og en reelt lavere terskel for oppsigelse i prøvetiden. A ga bevisst uriktige opplysninger og opptrådte klart illojalt. Pålitelighet er helt sentralt for en servitør ved denne typen restaurant, med stort ansvar og krevende samarbeidsforhold i en utsatt bransje. Arbeidsgiver må kunne stole på at en arbeidssøker gir absolutt korrekt informasjon om forhold som er av stor betydning for stillingen.
- (29) X AS har lagt ned slik påstand:
- «1. Anken forkastes.
  2. X AS tilkjennes sakskostnader for tingrett, lagmannsrett og Høyesterett.»

### **Mitt syn på saken**

#### ***Bakgrunnen for oppsigelsen***

- (30) A ble sagt opp fra stillingen som servitør ved restaurant Y ved brev 13. september 2018. Oppsigelsen skjedde i prøvetiden og var begrunnet slik:
- «The reason that we terminate your employment is that we no longer trust you as an employee. We have strong reason to believe that you have set forth serious threats to the owners and employees where you were previously hired. You have not informed us of these incidents previously, neither of your former employer, and we find that we no longer wish to have you with us as Y due to these very serious incidents.»
- (31) Bakgrunnen for oppsigelsen var altså todelt. Det vesentligste grunnlaget var informasjon som restaurant Y hadde fått om at A hadde opptrådt truende på sin forrige arbeidsplass, restaurant Ø, der han arbeidet rett før han søkte seg til restaurant Y.
- (32) Disse beskyldningene ble som nevnt seinere tilbakevist i dommen i saken mellom A og restaurant Ø. Også lagmannsretten i saken her la til grunn at beskyldningene ikke er sannsynliggjort. Oppsigelsen er dermed urettmessig så langt den bygger på dette grunnlaget. Jeg viser til sammenligning til oppsummeringen i avsnitt 47 i Høyesteretts avgjørelse i Rt-2011-74. Den saken gjaldt oppsigelse på grunn av fravær under varetekt.

Høyesterett la til grunn at oppsigelsen ikke kunne stå seg når det i ettertid viste seg at arbeidstaker ble frifunnet for det forholdet som hadde ført til fengslingen.

- (33) Oppsigelsen er også begrunnet med at A, da han søkte arbeid som servitør ved restaurant Y, ikke informerte om stillingen han hadde hatt ved restaurant Ø, og om konflikten der. Spørsmålet i vår sak er om dette alene ga tilstrekkelig grunnlag for oppsigelsen.

### ***Rettslige utgangspunkter – oppsigelse i prøvetid***

- (34) Arbeidsmiljøloven § 15-6 regulerer adgangen til å si opp en ansatt i prøvetiden. Første ledd lyder slik:

«Blir arbeidstaker som skriftlig er ansatt på en bestemt prøvetid, sagt opp, må oppsigelsen være begrunnet i arbeidstakers tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet.»

- (35) En arbeidstaker kan altså sies opp i prøvetiden på grunn av manglende tilpasning til arbeidet, sviktende faglig dyktighet eller manglende pålitelighet. I tillegg kan oppsigelse skje når det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold, jf. § 15-6 andre ledd.
- (36) Prøvetiden skal gi arbeidsgiver mulighet for å vurdere den ansattes skikkethet for arbeidet og skal redusere risikoen for feilansettelser. *Terskelen for oppsigelse* i prøvetiden er derfor «noe – ikke helt ubetydelig – lavere enn det som ellers gjelder», jf. Rt-2011-74 avsnitt 34 med henvisning til Rt-2003-1071. Dette har også sin bakgrunn i et ønske om at arbeidsgivere skal tørre å ta sjansen på å ansette personer som ellers ikke står sterkt på arbeidsmarkedet, og i et ønske om å motvirke bruken av midlertidige ansettelser, jf. Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) kapittel XIII punkt 6.4 på side 163.
- (37) I vår sak er oppsigelsen begrunnet i *manglende pålitelighet*. En forutsetning for oppsigelse er at den manglende påliteligheten gjelder forhold som har betydning for arbeidstakerens utførelse av det konkrete arbeidet eller er av relevans for virksomhetens oppgaver og karakter. I Rt-2011-1674 avsnitt 57 – som riktignok ikke gjaldt oppsigelse i prøvetid – er det uttalt at oppførselen må være slik at den «fjerner grunnlaget for tillit til hvordan tjenestestillingen vil bli utført i fremtiden». Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) gir på side 163 noen eksempler:
- «Det er også høyst relevant at arbeidsgiver stiller store krav til at arbeidstaker kommer punktlig på jobb, ikke skoster, utfører de oppgaver som vedkommende har fått tildelt o.l.»
- (38) Pålitelighet omfatter imidlertid også om arbeidstaker er til å stole på mer generelt og holder den etiske standarden som kreves for stillingen. Kravene vil dermed variere etter hva slags arbeidsoppgaver og ansvar som hører til stillingen, og hva slags virksomhet det gjelder. Fra rettspraksis kan nevnes Rt-2008-135, som gjaldt en tollaspirant som ble oppsagt som følge av promillekjøring foretatt i prøvetiden.
- (39) Ankende part har anført at terskelen for å gå til oppsigelse av en arbeidstaker på grunn av manglende pålitelighet i form av opplysningssvikt forut for ansettelsen, er den samme i prøvetiden som seinere. Oppsigelse i prøvetiden på grunn av manglende pålitelighet før

tiltredelsen forutsetter altså etter hans syn at den manglende påliteligheten ville vært saklig grunn til oppsigelse etter § 15-7, jf. § 15-6 andre ledd.

- (40) Jeg er ikke uten videre enig i dette. Som nevnt går det fram av forarbeidene til § 15-7 at man ønsket å ha en reell forskjell i oppsigelsesvilkårene under og etter prøvetid, blant annet for å gjøre det lettere for arbeidsgivere å ta sjansen på å ansette søkere med en usikker bakgrunn. Begrunnelsen tilsier at vilkårene for oppsigelse må ligge noe lavere generelt – også når grunnlaget for å avslutte arbeidsforholdet er manglende pålitelighet forut for tiltredelsen.

### *Domstolenes prøving av oppsigelser*

- (41) Domstolene bør i utgangspunktet respektere arbeidsgivers vurdering av hvilke kvalifikasjoner som er nødvendige, og av den ansattes egnethet, jf. Rt-2008-135 avsnitt 36 og 41 og Rt-2011-74 avsnitt 34. Spørsmålet om en ansatt har den nødvendige påliteligheten for stillingen, ligger likevel ikke i kjerneområdet for det domstolene skal vise tilbakeholdenhet med å overprøve.

### *Arbeidssøkers informasjonsplikt*

- (42) Som tidligere nevnt er oppsigelsen begrunnet med at A ikke informerte arbeidsgiver om sitt tidligere ansettelsesforhold ved restaurant Ø og konflikten der.
- (43) I det følgende ser jeg først på hvilke opplysninger en arbeidsgiver må kunne forvente å få fra en arbeidssøker, altså hvilken eventuell informasjonsplikt arbeidssøkeren har. Herunder ser jeg på spørsmålet om arbeidssøker må opplyse om tidligere arbeidsforhold og eventuelle arbeidskonflikter. Deretter drøfter jeg spørsmålet om når mangelfulle opplysninger fra arbeidssøkers side kan gi grunnlag for oppsigelse i prøvetiden.
- (44) På noen områder er det lovfestede begrensninger for hva arbeidsgiver kan innhente av opplysninger før ansettelse. Det er for eksempel som hovedregel ikke tillatt å spørre om graviditet, livssyn, etnisitet, funksjonsnedsettelse og seksuell orientering, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 30. Der arbeidsgiver er forhindret fra å stille spørsmål om slike forhold, vil arbeidssøker naturlig nok heller ikke måtte opplyse om dem på eget initiativ. Heller ikke kan arbeidsgiver be om politiattest fra en arbeidssøker, med mindre det er hjemmel for det, jf. politiregisterloven § 37, jf. § 36 første ledd.
- (45) I andre tilfeller må arbeidssøkers opplysningsplikt avgjøres på ulovfestet grunnlag. Også for arbeidsavtaler gjelder den alminnelige lojalitetsplikten i kontraktsforhold, som tar utgangspunkt i hva partene har rimelig grunn til å forvente av hverandre. 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. Dette får også betydning for rekkevidden av en arbeidssøkers eventuelle opplysningsplikt. Et inkluderende arbeidsliv er et av de sentrale formålene med loven, jf. Ot.prp. 49 (2004–2005) punkt 5.5. på side 71:

«Departementet er enig med Arbeidslivslovutvalget som mener at det kanskje viktigste siktemålet med en ny arbeidsmiljølov er at den skal være et godt verktøy for

et mer inkluderende arbeidsliv. ... Departementet vil på denne bakgrunn foreslå at «inkluderende arbeidsliv» blir tatt inn som ett av lovens uttalte formål.»

- (46) Det er ellers sparsomt med rettskilder om rekkevidden av arbeidssøkers opplysningsplikt. I Meder og Weltzien, Bedriftens personalhåndbok 9. utgave, 2019 heter det om spørsmålet på side 428:

«Generelt må en som søker på en stilling, være berettiget til å fremstille seg selv på en mest mulig positiv måte. I det ligger også en rett til å unnlate å opplyse om negative forhold. Det må tvert imot påhvile arbeidsgiver å definere kravene for ansettelse til en ledig stilling, og som utgangspunkt må også arbeidsgiver ha ansvaret for at disse kravene blir tilstrekkelig klargjort, jf. RG-2003-268. Dette betyr likevel ikke at arbeidssøkeren er berettiget til å gi arbeidsgiveren positivt uriktige opplysninger. Arbeidssøkeren kan heller ikke holde tilbake opplysninger han eller hun må vite vil fremstå som helt vesentlige for ansettelsen.»

- (47) Forfatterne bygger altså på at arbeidssøker ikke plikter å opplyse om negative forhold ved seg selv med mindre det er informasjon av helt vesentlig betydning for ansettelsen. Samtidig har arbeidssøker ikke rett til å gi positivt uriktige opplysninger.

- (48) Av en viss interesse er også praksis fra den svenske Arbetsdomstolen. Svensk rett har noenlunde like regler for oppsigelse begrunnet i arbeidstakers forhold som Norge. Spørsmålet om arbeidssøkers rett til å holde tilbake informasjon er behandlet av Arbetsdomstolen i en rekke saker. Domstolen legger til grunn at en arbeidssøker ikke har noen særlig langtrekkende plikt til på eget initiativ å gi opplysninger om seg selv som kan virke negativt på muligheten for å få en stilling, jf. Arbetsdomstolens dom AD 2000 nr. 81, der domstolen uttaler:

«Såsom Arbetsdomstolen tidigare har framhållit finns det inte någon särskilt långtgående skyldighet att självmant lämna sådana upplysningar om sig själv och sitt förflutna som kan inverka negativt på möjligheterna att få anställning (AD 1997 nr. 6).»

- (49) Som hovedregel må det, etter domstolens syn, være opp til arbeidsgiver å stille de spørsmål om arbeidssøkers bakgrunn som arbeidsgiver anser av betydning for stillingen.

- (50) For norsk retts del legger jeg til grunn at utgangspunktet må være at en arbeidssøker ikke kan gi direkte villedende informasjon om seg selv og tidligere arbeidsforhold. Samtidig vil arbeidssøker i en ansettelsesprosess ha rett til primært å trekke fram det som taler til hans eller hennes fordel. En eventuell opplysningsplikt vil først og fremst avhenge av om informasjonen gjelder forhold av direkte betydning for arbeidssøkers egnethet for stillingen, jf. Rt-2008-135 avsnitt 36. Dette gjelder primært opplysninger om faglige kvalifikasjoner og arbeidserfaring som er direkte relevant for stillingen.

- (51) Om arbeidsgiver kan forvente å få informasjon om ufordelaktige forhold av mer indirekte betydning, beror på en sammensatt vurdering. Det vil blant annet avhenge av alvorligheten av forholdet sett i sammenheng med den stillingen søknaden gjelder, og virksomhetens art. Det er uansett ingen skarp grense mellom informasjon direkte relatert til faglige kvalifikasjoner og informasjon om andre og mer perifere forhold, og vurderingen vil derfor også her avhenge av om forholdet må anses å være av direkte relevans for arbeidssøkers egnethet for stillingen.



- (52) Uansett må det være en forutsetning for informasjonsplikt at det gjelder spørsmål som arbeidssøker måtte forstå var av vesentlig betydning for ansettelsen. Å klargjøre hvilke kvalifikasjoner og egenskaper som er vesentlige for den aktuelle stillingen, er et ansvar som først og fremst hviler på virksomheten.
- (53) Vår sak gjelder for det første tilbakeholdt informasjon om et *tidligere arbeidsforhold*. Opplysninger om dette vil som oftest være av interesse for arbeidsgiver. Utgangspunktet må likevel være at en arbeidssøker ikke har en generell plikt til på eget initiativ å nevne alle tidligere ansettelser.
- (54) For det andre gjelder saken her informasjon om *tidligere arbeidskonflikter*. Også dette vil ofte være av interesse for arbeidsgiver og relevant for arbeidssøkers samarbeidsevne. På den annen side kan slike konflikter like mye være forårsaket av arbeidsgiver eller andre arbeidstakere som av arbeidssøkeren. En arbeidssøker kan i praksis møte store utfordringer på arbeidsmarkedet dersom han eller hun har plikt til å opplyse om tidligere arbeidskonflikter ved søknad om ny stilling. Det kan dessuten være vanskelig å trekke grensen for hvilke eventuelle samarbeidsproblemer man må gi informasjon om. Til sammenligning vil arbeidsgiver på sin side neppe ha plikt til å opplyse om tidligere arbeidskonflikter i egen virksomhet.
- (55) Jeg er derfor ikke enig med lagmannsrettens flertall i at arbeidsgiver generelt må kunne forvente å få informasjon om at «arbeidssøkeren nylig har vært involvert i arbeidskonflikter ved tidligere arbeidssted». Hovedregelen må være at en arbeidssøker i utgangspunktet ikke har plikt til å opplyse om tidligere arbeidskonflikter. En annen ting er at arbeidsgiver vil ha anledning til å spørre om dette, og at arbeidstaker da ikke kan gi positivt uriktig informasjon.

***Adgangen til å gå til oppsigelse i prøvetiden på grunn av opplysningssvikt fra arbeidssøkers side***

- (56) A hadde begynt i stillingen da forholdene ble avdekket. Selv om oppsigelsen skyldtes opplysningssvikt som lå forut for ansettelsen, må gyldigheten av oppsigelsen da normalt avgjøres ut fra arbeidsmiljølovens regler. Jeg viser til Rt-2004-76 avsnitt 48, hvor Høyesterett uttaler at stillingsvernsreglene «synes å gi en hensiktsmessig og tilstrekkelig fleksibel regulering hvor arbeidstakeren, til tross for en opprinnelig ugyldig arbeidsavtale, likevel tiltrer stillingen».
- (57) Saken gjaldt en allmennlærer som ved en feil hadde gitt uriktige opplysninger i søknaden. Høyesterett påpeker i avsnitt 48 at avskjed eller oppsigelse kan bli resultatet dersom arbeidssøker er sterkt å bebreide for å ha gitt uriktige opplysninger i ansettelsesprosessen:

«Hvis arbeidstakeren er sterkt å bebreide – for eksempel ved bevisst å ha gitt uriktige opplysninger som var avgjørende for ansettelsen – vil dette etter omstendighetene kunne gi grunnlag for avskjed etter arbeidsmiljøloven [1977] § 66, som må forstås slik at den kan anvendes i slike tilfeller. I andre situasjoner vil arbeidstakerens forhold i forbindelse med ansettelsen kunne trekkes inn i vurderingen av om det er saklig grunn til oppsigelse etter arbeidsmiljøloven [1977] § 60, og også ved vurderingen av om han skal fratrukke stillingen under en tvist om gyldigheten av oppsigelsen.»

- (58) Jeg forstår dommen slik at spørsmålet om en arbeidstaker kan sies opp som følge av opplysningssvikt vil bero på en bredere vurdering. Heller ikke ved oppsigelse i prøvetiden på grunn av sviktende pålitelighet kan det at arbeidssøker har holdt tilbake informasjon av vesentlig betydning, i seg selv være tilstrekkelig. Det må i tillegg kreves at tilbakeholdelsen etter en helhetsvurdering må sies å være klart illojal fra arbeidssøkers side. Avgjørelsen må ta utgangspunkt i den kontraktmessige lojalitetsplikten som arbeidsgiver og arbeidssøker har overfor hverandre ved inngåelsen av en arbeidsavtale. Men kravene må tilpasses det grunnleggende hensynet om at arbeidstakere skal ha mulighet til å få en ny sjanse, og at det primært er forhold av direkte betydning for søkers faglige kvalifikasjoner og evnen til å utføre arbeidet som er vesentlige. Ved den samlede helhetsvurderingen vil også andre momenter kunne komme inn, for eksempel om arbeidstaker har utført arbeidet tilfredsstillende i den perioden vedkommende har stått i jobben. Det må også tas hensyn til den noe lavere terskelen for oppsigelse i prøvetiden.

### *Den konkrete vurderingen*

- (59) Ut fra disse rettslige utgangspunktene må det avgjøres om As fortieelse av arbeidsforholdet ved restaurant Ø og arbeidskonflikten der gir grunnlag for oppsigelse i prøvetiden på grunn av manglende pålitelighet.
- (60) Da A søkte arbeid som servitør i juni 2018, la han som nevnt ved en CV hvor han oppga en rekke tidligere arbeidsforhold, men ingen etter desember 2015. I selve søknaden skrev han, som riktig var, at han våren 2018 hadde arbeidet ved to andre navngitte restauranter. I tillegg skrev han at han de siste to årene hadde gjort ting privat «which are not relevant to the position».
- (61) Det som ikke gikk fram her, var altså at han hadde arbeidet ved restaurant Ø i om lag seks uker rett før han søkte seg til restaurant Y. Når han skrev at han de to siste årene ikke hadde gjort noe av relevans for stillingen, var det derfor bare delvis riktig.
- (62) Fortielsen gjaldt et arbeidsforhold av samme karakter – som servitør ved en restaurant i den øvre prisklassen i Oslo. Arbeidsforholdet var avsluttet helt nylig. Slik sett var hans arbeidsprestasjoner der av interesse for ny arbeidsgiver. Opplysningene om oppsigelsen fra restaurant Ø og konflikten der gjaldt forhold som A måtte forstå var relevante for jobben ved restaurant Y. Jeg viser her også til lagmannsrettens beskrivelse av dette:
- «Lagmannsrettens flertall legger til grunn at det er viktig for en potensiell arbeidsgiver å få kunnskap om tidligere arbeidsforhold, særlig når de er i samme bransje og det tidligere arbeidsforholdet er så nært i tid. Dette gjelder ikke minst fordi fine dining-segmentet er avhengig av lojale ansatte som kan samarbeide godt under krevende arbeidsforhold. I fine dining-bransjen er videre fornøyde kunder og gode anmeldelser i media en nødvendighet, og det er derfor et krav om gode prestasjoner hver eneste kveld. Samtlige ansatte jobber under sterkt tidspress, og det kreves tillit, respekt og stor takhøyde mellom de ulike ansatte i restauranten for å prestere på det aktuelle nivået.»
- (63) På den annen side hadde A oppgitt flere andre tidligere arbeidsgivere som restaurant Y kunne kontakte for å sjekke referanser. Konflikten ved restaurant Ø – som han ikke opplyste om – skyldtes blant annet påstander om trusler og uhøflig opptreden som A var sterkt uenig i. Arbeidsforholdet ble altså ikke avsluttet på grunn av beviselige

kjensgjerninger, men var basert på et omstridt faktum. Det er videre forståelig at A ønsket å holde opplysningene om ansettelsesforholdet skjult. Informasjon om dette kunne i ytterste konsekvens holdt ham utenfor arbeidsmarkedet som servitør, til tross for at samarbeidsproblemen ved restaurant Ø ikke nødvendigvis gjorde ham uskikket som servitør ved en annen restaurant. Samlet sett mener jeg etter dette at arbeidsforholdet ved restaurant Ø og konflikten der ikke var noe A hadde plikt til å opplyse om.

- (64) Det som likevel kan gi grunnlag for en viss tvil, er at A ikke nøyde seg med å utelate informasjon om dette, men i tillegg ga informasjon som var villedende om hva han hadde gjort de siste to årene. Dette taler for at han må anses for å ha handlet illojalt da han unnlot å opplyse om sitt tidligere ansettelsesforhold ved restaurant Ø.
- (65) Jeg er likevel kommet til at denne opplysningssvikten ikke var tilstrekkelig til å begrunne oppsigelsen. Jeg viser til de momentene jeg allerede har nevnt om arbeidsforholdet ved restaurant Ø og konflikten der. Innholdet i e-posten kan i lys av dette, og på bakgrunn av at den var ganske generelt formulert og i hovedsak dekkende for den aktuelle tidsperioden, ikke tillegges avgjørende vekt. Ved vurderingen av om oppsigelsen var rettmessig, legger jeg dessuten vekt på at det ikke var noe å si på As arbeidsprestasjoner eller pålitelighet mens han var ansatt ved restaurant Y. Selv om det her er snakk om oppsigelse i prøvetid, er min konklusjon at oppsigelsen da ikke var rettmessig.

### ***Konklusjon og sakskostnader***

- (66) Lagmannsrettens dom må etter dette oppheves.
- (67) A har vunnet saken om gyldigheten av oppsigelsen. Spørsmålet om en eventuell erstatning på grunn av oppsigelsen skal imidlertid ikke avgjøres av Høyesterett, siden forhandlingene har vært delt i medhold av tvisteloven § 30-14. Det følger da av tvisteloven § 20-8 tredje ledd at Høyesterett skal fastsette sakskostnadene for den del av saken som er endelig avgjort i Høyesterett, nemlig anken over lovanvendelsen vedrørende oppsigelsens gyldighet. Sakskostnadene for øvrige instanser, både for spørsmålet om rettmessigheten av oppsigelsen og erstatningen, må avgjøres ved den fortsatte behandlingen av saken for lagmannsretten.
- (68) A har krevd dekket 306 541 kroner inklusive utgifter og merverdiavgift. X har anført at de bør fritas for sakskostnader som følge av forlikstilbud fremsatt for lagmannsretten. Forlikstilbudet knyttet seg imidlertid primært til spørsmålet om erstatning, og bør vurderes i forbindelse med avgjørelsen av dette. Kravet tas etter dette til følge
- (69) Jeg stemmer for denne

### **D O M :**

1. Lagmannsrettens dom oppheves.
2. I sakskostnader for Høyesterett betaler X AS til A 306 541 – trehundreogsektusenfemhundreogførtien – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dom.

- (70) Dommer **Steinsvik:** Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med førstvoterende.
- (71) Dommer **Arntzen:** Likeså.
- (72) Dommer **Matheson:** Likeså.
- (73) Dommer **Webster:** Likeså.
- (74) Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

## D O M :

1. Lagmannsrettens dom oppheves.
2. I sakskostnader for Høyesterett betaler X AS til A 306 541 – trehundreogsektusenfemhundreogførtien – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dom.