

UNIVERSITETET I OSLO

Høyesteretts dom (HR-2021-605-A)

Oppsigelse i prøvetid begrunnet i upålitelighet.

- Betydning av at han ikke hadde opplyst om tidligere avskjed
- Betydning av at hadde gitt uriktige opplysninger
- Risiko for uriktige opplysninger

Sindre Dahl Christensen	Bjørn Ludvig Zwilgmeyer
Seniorrådgiver/jurist	Seniorrådgiver/advokat
Avdeling for personalstøtte	Avdeling for personalstøtte

8. desember 2021



Sakens bakgrunn

- Servitør unnlot i jobbsøknad å opplyse om sin siste jobb hvor han hadde blitt avskjediget.

- Han hadde også gitt feil opplysninger:

«During the last just over 2 years I was doing some things privately which are not relevant to the position»

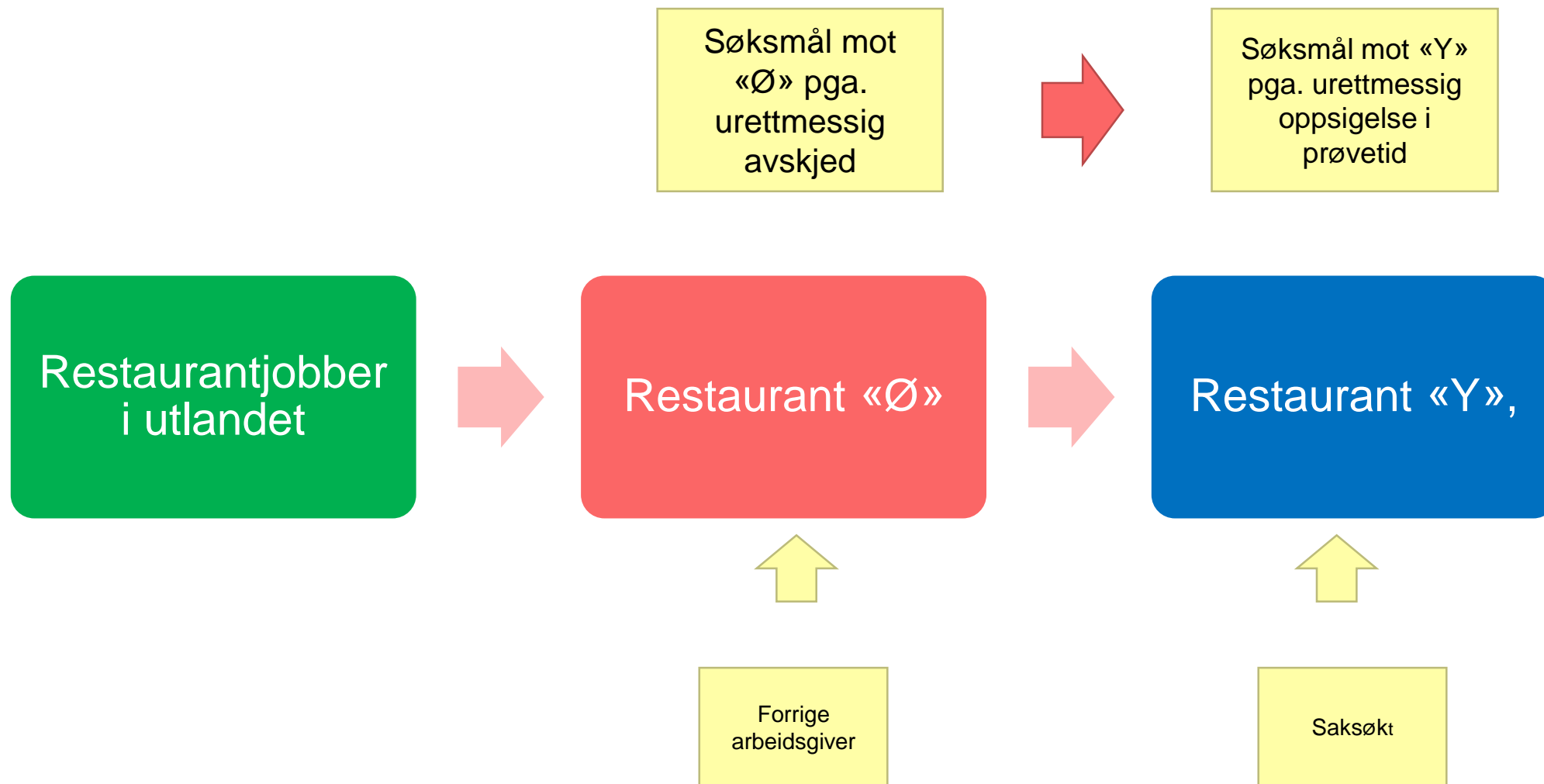
- Ble meddelt en oppsigelse i prøvetiden da ny arbeidsgiver fikk kunnskap om at han var avskjediget etter å optrådt truende:

“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.”



Fotograf: Jörg Lange. Working in the Restaurant [Internett]. Rettighetshaver: NTB, Leverandør: DPA. Hentet fra: <https://ndla.no/subject:1:89f7d059-6ae6-4e83-846f-7db4d24b1d36/topic:2:189654/topic:2:189660/resource:1:66417> Lest: 26.11.2021

To separate søksmål



Rettslige utgangspunkter

- **Hovedregel** i aml § 15-7 om at oppsigelse kun kan skje hvor det er «*saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold*»
- Aml. § 15-6 gir en utvidet adgang til oppsigelse i prøvetid, **dersom** «*begrunnet i arbeidstakers tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet*»
- **Terskelen** for oppsigelse i prøvetiden er «*noe – ikke helt ubetydelig – lavere enn det som ellers gjelder*», jf. Rt-2011-74 avsnitt 34



Den sentrale *rettslige* problemstillingen i saken

«Oppsigelsen er [...] 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»

HR-2021-605-A, avsnitt 33



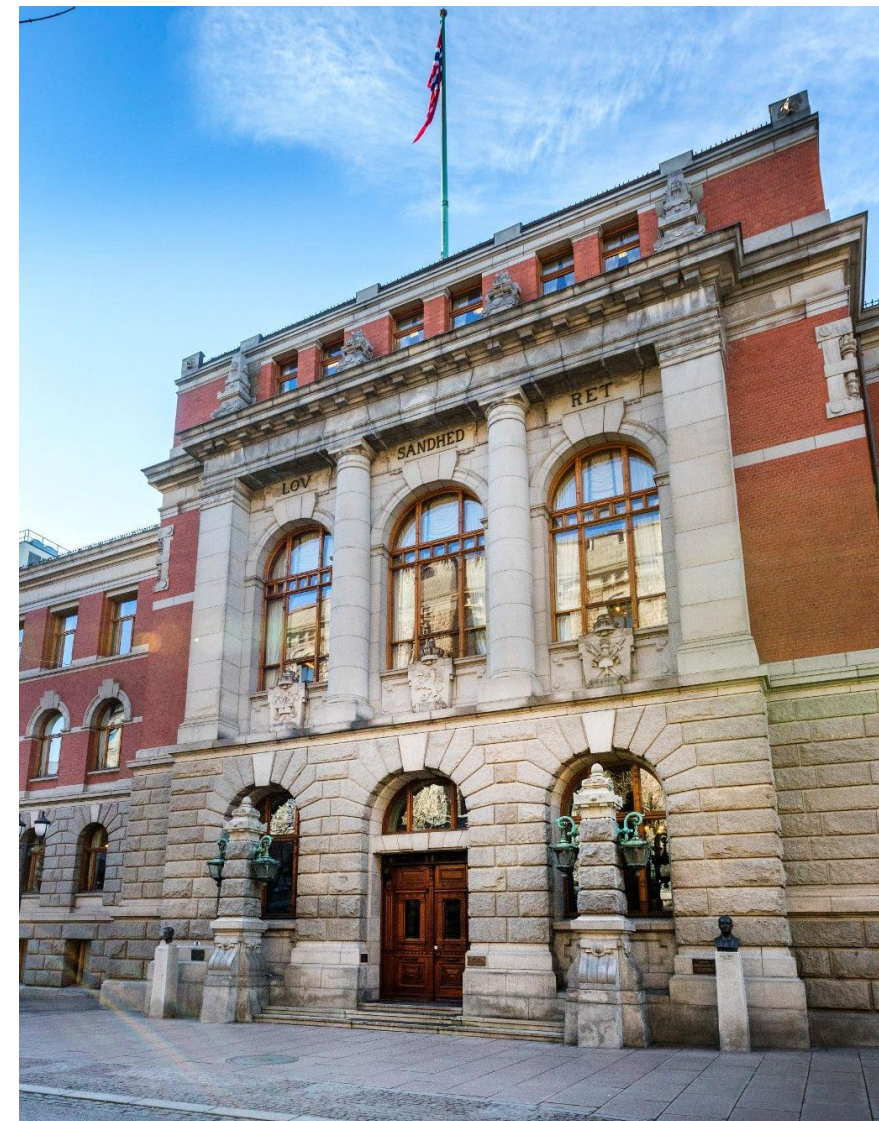
Høyesteretts rettslige vurdering

Hovedregel:

- Arbeidssøker er ikke forpliktet til – av eget tiltak – å opplyse om forhold som kan telle negativt i vurderingen av ham eller henne

Arbeidssøker plikter likevel å:

- å **svare sant** på konkrete spørsmål som arbeidsgiver stiller ham eller henne
- opplyse om forhold han eller hun *må* vite vil fremstå **vesentlige** for ansettelsen



Norges Høyesterett. Illustrasjonsbilde. Foto: Gorm Kallestad (NTB)

Høyesteretts *konkrete* vurdering

1/3

- «A» var ikke forpliktet til aktivt å opplyse om det tidligere arbeidsforholdet og at han var avskjediget fra dette.
- «A» var i mellomtiden «frifunnet» for anklagene fra forrige arbeidsgiver, bl.a. mht. påståtte trusler
- Høyesterett la til grunn at arbeidsgiver hadde den fulle risiko for at mistanken var feil – tilsvarende varetektsfengselsakene.



Betydningen av at feil opplysninger var gitt

“During the last just over 2 years I was doing some things privately which are not relevant to the position.»

*«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»*

Høyesteretts

konkrete vurdering

3/3

- Arbeidssøker hadde faktisk oppgitt usanne, eller i det minste villedende, opplysninger
- Dette er i utgangspunktet egnet til å svekke påliteligheten, og *kan* som utgangspunkt danne grunnlag for oppsigelse
- I denne konkrete saken var det imidlertid *ikke* illojalt **nok** av arbeidssøker å forklare tidsperioden slik – det var forståelig og antakeligvis nødvendig for å hindre at han mistet muligheten til å få jobben, og i så fall av feil grunner (beskyldningene viste seg ikke å være korrekte)
- Konklusjonen: Oppsigelsen var *ikke* rettmessig



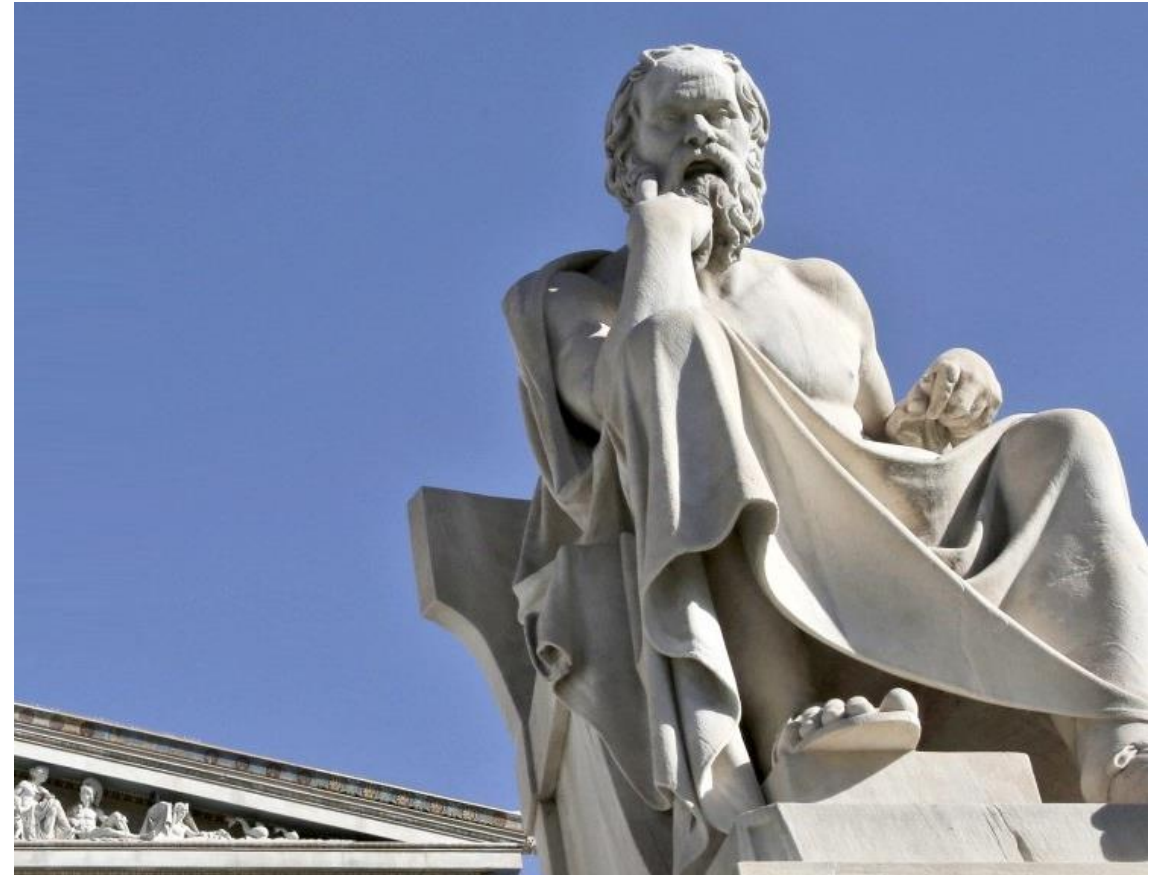
«Take-away»

- Det er arbeidsgivers risiko at rekrutteringsbeslutningen er tilstrekkelig godt opplyst
- Vi må tørre å spørre! (Og dokumentere svarene)
- Ved eventuell oppsigelse pga. opplysninger fra andre, vil UiO likevel ha risiko for at opplysningene er korrekte (ref. «varetektslæren»)



Til ettertanke

- Hva er egentlig forhold som den ansatte *må* forstå at er vesentlige for arbeidsgiver?
- Hva er betydningen av hvordan vi utformer våre rutiner mht. stillingsutlysninger, gjennomføring av intervju og innhenting av referanser?
 - Satt opp mot hva som er å regne som «vesentlige» forhold
- Spm. til «salen»: Hva om han faktisk hadde truet kollegaene på forrige arbeidsplass? Hva ville da resultatet blitt?



UNIVERSITETET I OSLO

Takk for oss!!!

Sindre Dahl Christensen
Seniorrådgiver/jurist
Avdeling for personalstøtte
sindre.christensen@admin.uio.no
+47 92246266

Bjørn Ludvig Zwilgmeyer
Seniorrådgiver/advokat
Avdeling for personalstøtte
b.l.zwilgmeyer@admin.uio.no
+47 99705011

