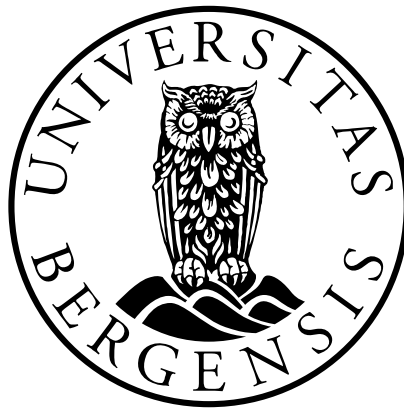


Arbeidssøkers opplysningsplikt

Foreligger det en opplysningsplikt for arbeidssøker? Og i så fall, i hvilken grad plikter arbeidssøker å opplyse om personlige forhold, også når vedkommende ikke blir spurt direkte om forholdet?

Kandidatnummer: 7

Antall ord: 14 993



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10. desember 2021

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse.....	2
1 Innledning	3
1.1 Tema og problemstilling	3
1.2 Hensyn	4
1.3 Rettskildebildet	7
1.4 Begreper	9
1.4.1 Arbeidsforhold, arbeidstaker og arbeidsgiver	9
1.4.2 Arbeidssøker	10
1.5 Fremstillingen videre	10
2 Skranker for arbeidsgivers innhenting av opplysninger	12
2.1 Innledning	12
2.2 Ekspisitte etterspøringsforbud	12
2.2.1 Arbeidsmiljøloven § 9-3	13
2.2.2 Arbeidsmiljøloven § 13-4	14
2.2.3 Ligestillings- og diskrimineringsloven § 30	15
2.2.4 Politiregisterloven § 37	17
2.2.5 Oppsummerende bemerkninger	18
2.3 Retten til privatliv etter EMK artikkel 8	18
3 Lojalitetsplikt og opplysningsplikt i kontraktsforhold.....	21
3.1 Innledning	21
3.2 Generelt om lojalitetspliktens innhold	21
3.3 Særlig om lojalitetsplikten i arbeidsforhold.....	24
3.4 Opplysningsplikt.....	26
3.4.1 Lovpålagte plikter i andre kontraktsforhold	27
4 Gjelder en tilsvarende opplysningsplikt for arbeidssøker?	34
4.1 Innledning	34
4.2 Hva har arbeidsgiver rimelig grunn til å forvente?	34
4.3 Hvilke opplysninger plikter arbeidssøker å oppgi?	44
5 Avslutning.....	50
Litteraturliste.....	54

1 Innledning

1.1 Tema og problemstilling

Tema for denne oppgaven er arbeidssøkers opplysningsplikt. Problemstillingen som reises er om det foreligger en opplysningsplikt for arbeidssøker, og i så fall, i hvilken grad arbeidssøker plikter å opplyse om personlige forhold, også når vedkommende ikke blir spurt direkte om forholdet.

Problemstillingen oppstår i en ansettelsesprosess, og er like aktuell for arbeidssøker og arbeidsgiver. Lovverket regulerer hvilke opplysninger arbeidsgiver ikke får lov til å innhente, men ikke hvilke opplysninger arbeidssøker skal eller bør gi på eget initiativ. For en arbeidssøker vil det være klargjørende å vite hva man skal og bør si om personlige forhold. Som arbeidssøker befinner man seg ofte i en vanskelig situasjon. Man vil fremstå på best mulig måte og være samarbeidsvillig, og derfor kunne føle seg presset til å oppgi informasjon. Arbeidsgiver vil være interessert i å få flest mulig opplysninger for å kunne ansette den rette personen. Det er derfor praktisk viktig for arbeidsgiver å vite hvilket ansvar han eller hun selv har for å innhente informasjon, og hva man kan forvente at arbeidssøker oppgir på eget initiativ.

Arbeidssøkers opplysningsplikt ble inngående drøftet i Høyesteretts avgjørelse fra 18. mars 2021, der spørsmålet om rekkevidden av arbeidssøkers opplysningsplikt ble satt på spissen for første gang.¹ Saken gjaldt en servitør som ble oppsagt i prøvetid som følge av manglende opplysninger om tidligere arbeidsforhold.

¹ HR-2021-605-A.

1.2 Hensyn

De hensyn som i hovedsak ligger bak den arbeidsrettslige lovgivningen er vernehensyn. Regelverket bygger i stor grad på en presumsjon om at arbeidstaker er den svake parten i forhold til arbeidsgiver. Det er derfor et mål å beskytte arbeidstaker mot å bli utnyttet av arbeidsgiver.²

Et arbeidsforhold kan karakteriseres som et «ytelse mot ytelse-forhold», på samme måte som de fleste andre kontraktsforhold. Det som skiller arbeidsforhold fra andre kontraktsforhold, og som gjør det mer personlig, er at arbeidstaker stiller sin arbeidsevne til rådighet.

Arbeidstakers ytelse innebærer altså at han eller hun stiller sin arbeidskraft til disposisjon, og får lønn som motytelse. Arbeidstaker kan ikke skilles fra ytelsen. Det oppstår derfor en personlig avhengighet, hvilket i realiteten innebærer at arbeidsavtalen gir arbeidsgiver en mulighet til å råde over arbeidstakerens person.³ Arbeidstaker vil dessuten være i et økonomisk avhengighetsforhold til arbeidsgiver. Arbeidstaker er avhengig av arbeidsgiver og virksomheten for å kunne levere sin ytelse, og på den måten tjene til livets opphold. I tillegg vil arbeidsgiver ofte ha flere selgere av arbeidskraft (arbeidssøkere) å velge mellom, slik at det blir en konkurranse for å få solgt sin arbeidskraft. Ettersom arbeidsgiver har flere valgmuligheter, svekkes arbeidstakers forhandlingsposisjon.⁴ Disse faktiske forholdene styrker presumsjonen om at arbeidstaker er den svakeste parten i et arbeidsforhold, også før arbeidsavtale er inngått.

I arbeidsmiljøloven (aml.)⁵ § 1-1 er det inntatt en formålsbestemmelse som gir uttrykk for lovens overordnede visjon og verdisyn.⁶ Aml. § 1-1 gir viktig veiledning ved tolkningen av de øvrige bestemmelsene i arbeidsmiljøloven, noe som også forutsettes i forarbeidene.⁷ I rettspraksis finnes det mange eksempler på at lovens formål anvendes ved lovtolkningen. Særlig aktuelt for denne oppgaven er at Høyesterett i HR-2021-605-A anvendte hensynet til et

² Dege (2003) s. 7.

³ Skjønberg mfl. (2017) s. 37.

⁴ Skjønberg mfl. (2017) s. 37.

⁵ Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 68.

⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 68. Se også Hotvedt lovkommentar til aml. § 1-1.

inkluderende arbeidsliv (bokstav f) som en tolkningsfaktor i spørsmålet om rekkevidden av arbeidssøkers opplysningsplikt.⁸ Dommen viser at de overordnede hensyn i arbeidsretten også får anvendelse i arbeidsforholdets prekontraktuelle fase, altså i ansettelsesprosessen. Det er derfor nærliggende å anta at hensynene gjør seg gjeldende ikke bare for arbeidstaker, men også for arbeidssøker før det er inngått en bindende arbeidsavtale.

Allerede i den første lovgivningen på arbeidsrettens område, fabrikktilsynsloven av 1892⁹, var hensynet til å verne arbeidstaker som den svake part, fremtredende. Vernehensynene ble naturligvis videreført ved lovarbeidet som resulterte i dagens arbeidsmiljølov. Ifølge departementet er målet om et «inkluderende arbeidsliv» det kanskje viktigste siktemålet med arbeidsmiljøloven av 2005.¹⁰ Målet er å motvirke en tendens til at stadig flere faller ut av arbeidslivet, typisk ved at personer går over på trygdeordninger eller uførepensjon. Begrepet omfatter også de som står utenfor arbeidslivet, men som ønsker seg inn.¹¹ Hotvedt påpeker sammenhengen med målet om likebehandling i bokstav b, som har til hensikt å motvirke at personer holdes utenfor arbeidslivet på urimelig grunnlag.¹² Vern mot diskriminering fremstår derfor som en forutsetning for å nå målet om et inkluderende arbeidsliv.¹³

Arbeidsgivers styringsrett er retten til å organisere, lede og kontrollere arbeidstakerne.¹⁴ Styringsretten begrenses av lovgivning, tariffavtaler og den enkeltes arbeidsavtale, og er ifølge Evju derfor en restkompetanse.¹⁵ Presumsjonen om arbeidstaker som den svake part, blir svært tydelig i forhold til styringsretten. Dege fremhever imidlertid at man likevel ikke alltid kan gå ut ifra at arbeidstaker i alle tilfeller vil være den svakere part.¹⁶ Før det foreligger en bindende arbeidsavtale, er ikke den kommende arbeidstakeren underordnet arbeidsgiver på samme måte. Riktignok vil arbeidssøker, som påpekt av Skjønberg mfl., ha en noe svakere forhandlingsposisjon i en ansettelsesprosess, men han eller hun sitter likefullt på opplysninger

⁸ Avgjørelsen behandles nærmere i kapittel 4.

⁹ Lov 27. juni 1892 om Tilsyn med Arbeide i Fabriker mv.

¹⁰ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 71.

¹¹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 71.

¹² Hotvedt lovkommentar til aml. § 1-1 og Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 148.

¹³ Hotvedt lovkommentar til aml. § 1-1.

¹⁴ Rt. 2000 s. 1602 på s. 1609.

¹⁵ Skjønberg mfl. (2017) s. 100 og Evju (2010) s. 41-42.

¹⁶ Dege (2003) s. 7.

av verdi for arbeidsgiver. Dessuten er det inngått en rekke tariffavtaler som søker å sikre arbeidstaker, slik at det blir et mer jevnbyrdig styrkeforhold mellom partene.¹⁷

I en ansettelsesprosess er det særlig to motstridende hensyn som gjør seg gjeldende. Det første er hensynet til arbeidsgiver, og det behov han eller hun har for å få flest mulig relevante opplysninger om søkerne til stillingen. På den andre siden står hensynet til arbeidssøker og vedkommendes rett til privatliv. I *NOU 2001:4 Helseopplysninger i arbeidslivet: Om innhenting bruk og oppbevaring av helseopplysninger i arbeidslivet*, er avveiningen mellom hensynene (med særlig fokus på helseopplysninger) oppsummert slik:

Rettslig sett blir det her spørsmål om å avveie og tilpasse det ulovfestede prinsippet om individets personlige integritet til det behov en arbeidsgiver måtte ha for opplysninger om en arbeidstaker/-søkers helsetilstand – både av hensyn til arbeidstaker/-søkeren selv og dennes kolleger, men også av hensyn til tredjeperson og helse, miljø og sikkerhet.¹⁸

Arbeidsgiver vil naturligvis ha mest mulig informasjon om en arbeidssøker. Han eller hun vil skaffe seg et så godt grunnlag som mulig for å vurdere hvilken av søkerne som er rett person for den aktuelle stillingen. Det søkes derfor opplysninger som kan si noe om hva som kan forventes av den enkelte person i en arbeidssituasjon. Det gjelder ikke bare faglig kompetanse, men også personlige egenskaper. I noen tilfeller kan det være at arbeidsgiver har behov for særskilte opplysninger av sikkerhetsmessige årsaker, eller for å kunne legge til rette for spesielle behov, se aml. § 1-1 bokstav d. Videre vil det som følge av det sterke stillingsvernet arbeidsmiljøloven oppstiller, være vanskelig å omgjøre en ansettelse dersom arbeidstakeren ikke fungerer som antatt. Et arbeidsforhold kan ikke bringes til opphør av arbeidsgiver uten at det foreligger en saklig grunn, jf. aml. § 15-7, og det er derfor naturlig at arbeidsgiver ønsker å være så sikker som mulig på at man ansetter rett person.

¹⁷ Slike avtaler kan være landsomfattende tariffavtale og særavtaler i den enkelte bedrift.

¹⁸ NOU 2001: 4 s. 17.

Bestemmelsene om prøvetid i aml. § 15-6 kan avhjelpe en slik situasjon noe, ettersom terskelen for oppsigelse i prøvetiden er noe lavere enn det som ellers gjelder.¹⁹

Det må foretas en avveining mot hensynet til arbeidssøker, som en kommende arbeidstaker, og dennes personlige integritet. En arbeidssøker har rett til privatliv. Denne rettigheten er så essensiell for et menneske at den har fått status som en menneskerettighet, jf. Den europeiske menneskerettskonvensjonen (EMK)²⁰ art. 8 og Grunnloven (Grl.)²¹ § 102. Retten til privatliv har nær sammenheng med regler om personvern og diskrimineringsvern, som også vil verne en arbeidssøker i en ansettelsesprosess. Vernet mot diskriminering innebærer at det ikke kan kreves opplysninger som kan gi grunnlag for diskriminering eller usaklig forskjellsbehandling, se også aml. § 1-1 bokstav b.

1.3 Rettskildebildet

På arbeidsrettens område er det generelt rikelig med rettskilder. Det fremstår som et relativt gjennomregulert rettsområde. Flere lover gir vern for arbeidstaker. Blant disse er arbeidsmiljøloven den mest sentrale på området.

For oppgavens hovedproblemstilling er det mer sparsomt med rettskilder. Hverken arbeidsmiljøloven eller annen arbeidsrettslig lovgivning regulerer direkte spørsmålet om arbeidssøkers opplysningsplikt. Arbeidsmiljøloven inneholder kun regler som begrenser arbeidsgivers adgang til å innhente opplysninger om en arbeidssøker. Også likestillings- og diskrimineringsloven (ldl.)²² og politiregisterloven (politiregl.)²³ oppstiller grenser for hvilken informasjon arbeidsgiver kan innhente. På denne måten reguleres dermed indirekte hva arbeidssøker har plikt til å opplyse om.²⁴ Videre vil generell kontraktsrettslovgivning utgjøre

¹⁹ Se HR-2021-605-A avsnitt 36 med videre henvisning til Rt. 2011 s. 74 avsnitt 34 og Rt. 2003 s. 1071.

²⁰ Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, Roma, 4. november 1950 (Den europeiske menneskerettskonvensjonen).

²¹ Lov 17. mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov (Grunnloven).

²² Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (Likestillings- og diskrimineringsloven).

²³ Lov 28. mai 2010 nr. 16 om behandling av opplysninger i politiet og påtalemyndigheten (politiregisterloven).

²⁴ Nærmere om dette i kapittel 2.2.

et relevant sammenligningsgrunnlag i vurderingen av opplysningsplikts rekkevidde, ettersom et arbeidsforhold er en spesiell form for kontraktsforhold.²⁵

I norsk rettspraksis ble spørsmålet om arbeidssøkers opplysningsplikt først grundig behandlet av Høyesterett i en avgjørelse fra 18. mars 2021.²⁶ Avgjørelsen vil derfor være svært sentral i denne oppgaven. Spørsmålet har ikke kommet på spissen for Høyesterett tidligere, men flere andre avgjørelser er også relevante for å belyse problemstillingen. Høyesterett påpeker selv at det er sparsomt med rettskilder om rekkevidden av arbeidssøkers opplysningsplikt.²⁷ Videre ses det hen til praksis fra den svenske Arbetsdomstolen. Denne praksisen er også relevant for å vurdere rekkevidden av arbeidssøkers opplysningsplikt i norsk rett. Høyesterett begrunner henvisningen med at det i svensk rett er noenlunde like regler for oppsigelse begrunnet i arbeidstakers forhold, som i Norge og at spørsmålet om arbeidssøkers opplysningsplikt er behandlet av Arbetsdomstolen i en rekke saker.²⁸

Også andre internasjonale rettskilder er aktuelle for denne oppgaven. Særlig gjelder det Den europeiske menneskerettskonvensjonen (EMK) artikkel 8, som knesetter retten til privatliv som en menneskerettighet. EMK er inkorporert i norsk rett gjennom menneskerettsloven (mrl.)²⁹, og skal ved motstrid gå foran bestemmelser i annen norsk lovgivning, jf. mrl. §§ 2 og 3. Konvensjonen binder i utgangspunktet bare staten som part, og ikke den enkelte arbeidsgiver. I det offentlige opptre imidlertid staten selv som arbeidsgiver. Viktigere er det at staten i kraft av sikringsplikten i Grl. § 92 og EMK art. 1 i tillegg har ansvar for at privatpersoner ikke foretar krenkende handlinger overfor hverandre.³⁰ Dermed har staten et ansvar for at menneskerettighetene ikke blir krenket av private arbeidsgivere. Dette setter også indirekte grenser for arbeidssøkers opplysningsplikt.³¹ Praksis fra Den europeiske menneskerettsdomstolen (EMD) vil derfor også være relevant. Som jeg kommer tilbake til,

²⁵ Se kapittel 3 og 4.

²⁶ HR-2021-605-A. Avgjørelsen behandles nærmere i kapittel 4.

²⁷ HR-2021-605-A avsnitt 46.

²⁸ HR-2021-605-A avsnitt 48.

²⁹ Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven).

³⁰ Aall (2018) s. 61.

³¹ Se kapittel 2.3.

har EMD i flere avgjørelser slått fast at retten til privatliv også gjelder i arbeidsforhold og i ansettelsesprosessen.

Det finnes betydelige mengder med juridisk teori på arbeidsrettens område. Flere fremstillinger berører problemstillingen knyttet til arbeidssøkers opplysningsplikt, uten at noen gir en inngående drøftelse av temaet.

1.4 Begreper

1.4.1 Arbeidsforhold, arbeidstaker og arbeidsgiver

Begrepet «arbeidsforhold» brukes som betegnelse på rettsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Et arbeidsforhold kjennetegnes av arbeidstakerens avhengige stilling i forhold til arbeidsgiveren og dennes styringsrett. Forarbeidene til arbeidsmiljøloven fremhever dette særtrekket og påpeker at arbeidstaker som lønsmottaker normalt er økonomisk avhengig av arbeidsgiver. I tillegg befinner arbeidstaker seg i et organisatorisk avhengighetsforhold som innebærer en underordning i forhold til arbeidsgiver.³²

Begrepene «arbeidstaker» og «arbeidsgiver» skal i denne oppgaven forstås i samsvar med definisjonen i aml. § 1-8. I første ledd er arbeidstaker definert som «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste». Definisjonen av arbeidsgiver er motsetningen til arbeidstakerbegrepet. Med arbeidsgiver menes «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste», jf. annet ledd.

³² Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73.

1.4.2 Arbeidssøker

En naturlig språklig forståelse av begrepet «arbeidssøker» tilsier at det er en person som søker arbeid. Begrepet er ikke inntatt i arbeidsmiljøloven. I aml. § 9-3 og § 13-4 som omhandler innhenting av opplysninger ved ansettelse, brukes formuleringen «søkerne». Ordlyden tilsier at det er innsendt en søknad eller på annen måte vist interesse for den aktuelle stillingen. Det bør derfor være en forutsetning for at en person skal anses som en arbeidssøker i arbeidsrettslig forstand. I *NOU 2001:4 Helseopplysninger i arbeidslivet: Om innhenting bruk og oppbevaring av helseopplysninger i arbeidslivet* er en arbeidssøker definert slik:

En arbeidssøker er en person som

- har vist interesse for å arbeide i en virksomhet hvor vedkommende enten ikke er ansatt i fra før; eller
- søker arbeid internt i virksomheten; og
- er aktuell for stillingen ut fra generelle krav til utdanning, sertifikater, alder.³³

Denne definisjonen samsvarer med den forutsetning som synes lagt til grunn i arbeidsmiljøloven. En slik forståelse av uttrykket arbeidssøker legges dermed til grunn i denne oppgaven.

1.5 Fremstillingen videre

Den videre fremstillingen består av fire kapitler. I kapittel 2 skal jeg redegjøre for skrankene lovverket oppstiller for arbeidsgivers innhenting av opplysninger. I kapittel 2.2 tar jeg for meg eksplisitte etterspøringsforbud, og gir noen oppsummerende bemerkninger om hvordan disse etterspøringsforbudene indirekte setter grenser for arbeidssøkers opplysningsplikt. I kapittel 2.3 tar jeg kort for meg retten til privatliv etter EMK art. 8, og vurderer hvordan denne

³³ NOU 2001: 4 s. 23.

menneskerettigheten påvirker arbeidsgivers mulighet til å innhente opplysninger, og dermed også arbeidssøkers opplysningsplikt.

Oppgavens hoveddel er tatt inn i kapittel 3 og 4. I kapittel 3 går jeg nærmere inn på lojalitetsplikten som gjelder i kontraktsforhold generelt, og viser hvordan denne gir opphav til en opplysningsplikt for partene. Videre skal jeg se nærmere på hva som gjelder spesielt i arbeidsforhold. Ut fra dette vil jeg i kapittel 4 gjøre en mer konkret vurdering av arbeidssøkers opplysningsplikt.

Femte og siste kapittel inneholder en oppsummering og en samlet vurdering av oppgavens problemstilling.

2 Skranker for arbeidsgivers innhenting av opplysninger

2.1 Innledning

Lovverket oppstiller skranker for arbeidsgivers mulighet til å innhente opplysninger om en arbeidssøker i en ansettelsesprosess. I arbeidsmiljøloven, likestillings- og diskrimineringsloven og politiregisterloven er det oppstilt eksplisitte forbud mot at arbeidsgiver kan innhente visse opplysninger. Det gjelder helseopplysninger, opplysninger som kan virke diskriminerende, samt utstedelse av politiattest. Dette vil behandles i kapittel 2.2.

Skranker for arbeidsgivers innhenting av opplysninger fremgår også av statens menneskerettslige forpliktelser. EMK art. 8 inneholder ytterligere begrensninger i adgangen til å innhente informasjon om arbeidssøker. Begrensningene etter EMK art. 8 fremstår som noe mer indirekte fordi ordlyden ikke direkte oppstiller et forbud mot innhenting av opplysninger. Bestemmelsen utgjør like fullt et vern for arbeidstaker/arbeidssøker. Dette er en følge av at EMD i flere avgjørelser har funnet at retten til privatliv etter EMK art. 8 også gjelder i arbeidsforhold og i ansettelsesprosessen.³⁴ Jeg kommer tilbake til dette i kapittel 2.3.

2.2 Eksplisitte etterspøringsforbud

Lovene som behandles i det følgende forbyr innhenting av opplysninger. I forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven trekkes det frem at slik innhenting forutsetter en viss aktivitet fra arbeidsgiver.³⁵ Ut fra hensynet til sammenhengen i regelverket, må tilsvarende kunne legges til grunn for bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og politiregisterloven.

³⁴ Se *Leander v. Sweden*, *Sidabras og Dziautas v. Lithuania* og *Copland v. The United Kingdom*.

³⁵ Prop. 81 L (2016-2017) s. 271.

Lovverket oppstiller ikke et kunnskapsforbud. Etter ordlyden i bestemmelsene som behandles nedenfor er det ingenting i veien for at arbeidssøker frivillig gir slike opplysninger.³⁶ Dersom arbeidssøker under et intervju selv kommer inn på informasjon som omfattes av bestemmelsene, vil det imidlertid kunne oppstå bevismessige spørsmål i ettertid. Forarbeidene fremhever at det i slike tilfeller vil være viktig for arbeidsgiver med gode rutiner for å sikre seg mot eventuelle klager i etterkant.³⁷

2.2.1 Arbeidsmiljøloven § 9-3

Etter aml. § 9-3 første ledd, første punktum må ikke arbeidsgiver be om at arbeidssøkerne skal gi «andre helseopplysninger enn dem som er nødvendige for å utføre de arbeidsoppgaver som knytter seg til stillingen». Etter annet punktum må arbeidsgiver heller ikke iverksette tiltak for å innhente helseopplysninger på annen måte. Det fremgår av bestemmelsens forarbeider at det med «helseopplysninger» menes informasjon som kan bidra til å kartlegge personers nåværende og mulig fremtidige helsetilstand.³⁸ Formålet med bestemmelsen er ifølge forarbeidene å hindre at arbeidstakere holdes ute fra arbeidslivet på urimelig grunnlag.³⁹

For de fleste er helseopplysninger et personlig anliggende. En rettslig adgang for arbeidsgiver til å kreve helseopplysninger av en arbeidssøker kan fremstå som et inngrep i vedkommendes personlige integritet.⁴⁰ Loven oppstiller derfor et krav om at opplysningene må være «nødvendige for å utføre de arbeidsoppgaver som knytter seg til stillingen», jf. § 9-3 første ledd, første punktum. Det er kun strengt saklige formål som kan ivaretas,⁴¹ og arbeidsgiver må kunne dokumentere behovet for slike opplysninger.⁴² I forarbeidene trekkes det også frem at det er viktig at nødvendighetskravet gis en såpass romslig tolkning at arbeidsgivers legitime behov blir ivaretatt, slik at det for eksempel vil kunne stilles spørsmål om arbeidssøkeren har

³⁶ Dege (2009) s. 97.

³⁷ Prop. 81 L (2016-2017) s. 331.

³⁸ NOU 2001: 4 s. 104.

³⁹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 148.

⁴⁰ NOU 2001: 4 s. 17.

⁴¹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 148.

⁴² NOU 2001: 4 s. 17.

en sykdom som vil være uforenlig med den aktuelle stillingen.⁴³ Et spørsmål som er særlig aktuelt i forbindelse med koronapandemien er om en person er vaksinert. Opplysninger om vaksinasjon generelt er å anse som en helseopplysning. Dette er også lagt til grunn av Helsedirektoratet.⁴⁴ Det innebærer at arbeidsgiver kun kan spørre om vaksinasjonsstatus dersom det er nødvendig for å kunne utføre arbeidsoppgavene.

I *Bedriftens personalhåndbok* legger Meder til grunn at ettersom det ikke er lovfestet et forbud for arbeidsgiver mot å spørre om årsaken til tidligere sykefravær, så må det være adgang til å spørre om tidligere sykefravær.⁴⁵

Ordlyden åpner ikke for at arbeidssøker kan samtykke til at andre, ikke nødvendige, helseopplysninger innhentes. Det skyldes blant annet at arbeidssøker vil kunne føle seg presset til å samtykke, slik at samtykket ikke blir reelt. Arbeidslivslovutvalget har lagt til grunn at den opplevde tvangssituasjonen vil kunne medføre at det grunnleggende vilkåret om frivillighet for et gyldig samtykke, ikke vil være til stede.⁴⁶

2.2.2 Arbeidsmiljøloven § 13-4

Arbeidsmiljøloven § 13-4 skal forhindre at det innhentes opplysninger ved ansettelse som kan gi grunnlag for diskriminering i en ansettelsesprosess. Det følger av hovedregelen i bestemmelsens første ledd at det ikke skal innhentes opplysninger om hvordan arbeidssøker stiller seg til politiske spørsmål eller om vedkommende er medlem av en arbeidstakerorganisasjon. Forbudet har til hensikt å gi arbeidssøker stillingsvern uavhengig av politisk syn og uavhengig av medlemskap i arbeidstakerorganisasjoner.⁴⁷ Forbudet forstås av Fougner mfl. og McClimans som en presisering av innholdet i det generelle

⁴³ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 148-149.

⁴⁴ Helsedirektoratet (2019).

⁴⁵ Meder og Weltzien (2020) s. 251.

⁴⁶ NOU 2001: 4 s. 54.

⁴⁷ Ot.prp. nr. 30 (1981-1982) s. 3.

diskrimineringsforbudet i aml. § 13-1 første ledd.⁴⁸ Det fremgår av forarbeidene at aml. § 13-4 første ledd skal omfatte både diskriminering på grunn av medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, og diskriminering som følge av at man ikke er medlem av en slik organisasjon.⁴⁹ På den måten verner forbudet både om arbeidstakers rett til å organisere seg og retten til å unnlate å organisere seg.⁵⁰

I aml. § 13-4 annet ledd er det gjort unntak fra første ledd. Forbudet i første ledd gjelder ikke dersom innhenting av opplysningene er begrunnet i «stillingens karakter» eller «det inngår i formålet for vedkommende virksomhet å fremme bestemte politiske syn og arbeidstakerens stilling vil være av betydning for gjennomføringen av formålet». I slike tilfeller kan arbeidsgiver altså innhente opplysninger om hvordan søkere stiller seg til politiske spørsmål eller om de er medlem av arbeidstakerorganisasjoner. Det utdypes ikke hva som mer konkret ligger i uttrykket «stillingens karakter», men det fremstår som klart at unntaket vil komme til anvendelse for eksempel ved ansettelse i politiske partier eller fagforeninger.⁵¹ Forarbeidene nevner også som eksempel enkelte toppstillinger i Forsvaret og utenrikstjenesten.⁵² Det er et krav at det angis i utlysingen av stillingen at slike opplysninger vil bli krevet, jf. aml. § 13-4 annet ledd, annet punktum.

Det følger av aml. § 13-4 tredje ledd at arbeidsgiver heller ikke kan innhente opplysninger som er angitt i likestillings- og diskrimineringsloven § 30.

2.2.3 Likestillings- og diskrimineringsloven § 30

Likestillings- og diskrimineringsloven § 30 oppstiller forbud mot innhenting av opplysninger i en ansettelsesprosess om en søkers graviditet, adopsjon eller planer om å få barn, religion eller livssyn, etnisitet, funksjonsnedsettelse, seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller

⁴⁸ Fougner mfl. lovkommentar til aml. § 13-4 og McClimans lovkommentar til aml. § 13-4.

⁴⁹ Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) s. 32.

⁵⁰ Storeng mfl. (2020) s. 325.

⁵¹ Storeng mfl. (2020) s. 343.

⁵² Ot.prp. nr. 30 (1981-1982) s. 4.

kjønnsuttrykk, jf. første ledd bokstav a-e. Kunnskap om slike opplysninger medfører fare for at arbeidsgiver, bevisst eller ubevisst, på en usaklig måte legger vekt på slike forhold i ansettelsesprosessen.⁵³ Formålet med bestemmelsen er å hindre at arbeidsgiver får opplysninger som kan føre til diskriminering, slik at arbeidssøkere ikke holdes utenfor arbeidslivet på usaklig grunnlag.⁵⁴ Departementet fremholder imidlertid at det ikke vil være naturlig å forby alle spørsmål som kan gi grunnlag for spekulasjoner som kanskje kan føre til diskriminering. Et så omfattende forbud vil være for komplisert både å praktisere og å håndheve.⁵⁵ Opplysninger om omsorgsoppgaver og sivilstatus er ikke omfattet av forbudet. Slike forhold vil kunne være naturlig å snakke om under et jobbintervju, og kan også være et relevant moment i vurdering av arbeidssøkerens kompetanse og kapasitet.⁵⁶

Etter ldl. § 30 annet ledd kan det likevel innhentes opplysninger om etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse og samlivsform, dersom opplysningene har «avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket». Etersom vernet av disse opplysningene i utgangspunktet er svært sterkt, skal det mye til for å gjøre unntak fra forbudet.⁵⁷ Den strenge formuleringen «avgjørende betydning», underbygger dette. Det typiske eksempelet er stillinger i ulike trossamfunn. Allikevel understrekes det i forarbeidene at ikke alle stillinger i livssynsorganisasjoner o.l. automatisk omfattes av unntaket, men at det må foretas en konkret vurdering av stillingens betydning for gjennomføringen av virksomhetens formål.⁵⁸ Unntaket kommer også til anvendelse for opplysninger som kan avklare om arbeidssøkeren kan utføre stillingens arbeidsoppgaver, og evt. opplysninger som er nødvendige for å kunne tilrettelegge arbeidet for søkeren. Det fremheves i forarbeidene at slike opplysninger bør innhentes fra arbeidssøkeren selv, for å sikre at informasjonen er pålitelig og nøyaktig.⁵⁹

Unntaket i ldl. § 30 tredje ledd innebærer at arbeidsgiver kan innhente opplysninger om søkerens samlivsform, religion eller livssyn dersom virksomheten har som formål å fremme

⁵³ Ballangrud og Søbstad lovkommentar til ldl. § 30.

⁵⁴ Prop. 81 L (2016-2017) s. 271-273.

⁵⁵ Ot.prp. nr. 79 (2008-2009) s. 57.

⁵⁶ Ot.prp. nr. 79 (2008-2009) s. 57.

⁵⁷ Prop. 81 L (2016-2017) s. 332.

⁵⁸ Ot.prp. nr. 30 (1981-1982) s. 5.

⁵⁹ Prop. 81 L (2016-2017) s. 332.

bestemte livssyn eller religiøse syn, og arbeidstakers stilling vil ha betydning for å gjennomføre formålet. Også her må det oppgis i utlysningen av stillingen om slike opplysninger vil bli krevet, jf. ldl. § 30 tredje ledd, annet punktum. Formålet med dette unntaket er ifølge forarbeidene at religiøse organisasjoner skal kunne drive sin virksomhet etter sitt eget formål,⁶⁰ og dermed ivareta religions- og organisasjonsfriheten.⁶¹ Etter ordlyden er adgangen til å innhente opplysninger etter ldl. § 30 tredje ledd noe videre enn adgangen etter annet ledd, jf. formuleringen «avgjørende betydning» i annet ledd.

2.2.4 Politiregisterloven § 37

Det kan kun foretas vandelskontroll av en person når kontrollen har hjemmel i lov eller forskrift gitt i medhold av lov, jf. politiregl. § 36 første ledd, første punktum. Vandelskontroll er i politiregl. § 2 nr. 12 definert som «bruk av opplysninger for å vurdere om en fysisk eller juridisk person er egnet til en bestemt stilling, virksomhet, aktivitet eller annen funksjon». Ifølge politiregl. § 36 første ledd nr. 1 kan opplysninger fra vandelskontrollen gis som politiattest. Politiregisterloven § 37 angir hvilke formål som berettiger bruk av politiattest.

Politiregisterloven § 37 første ledd oppstiller seks formål som gir grunnlag for å kreve utstedelse av politiattest. Det vil blant annet være aktuelt dersom en stilling medfører ansvar for personer som av ulike grunner ikke er i stand til å ta vare på seg selv, eller dersom en person har begått et lovbrudd som gjør vedkommende uegnet til å inneha en stilling, og manglende utelukkelse av personen vil kunne medføre betydelige skadevirkninger, se politiregl. § 37 første ledd nr. 3 og nr. 1. Det er imidlertid ingen automatikk for utstedelse. Forarbeidene fremhever at selv om man befinner seg innenfor typetilfellene, må det likevel foretas en vurdering der det ses hen til de alminnelige prinsippene om nødvendighet og relevans.⁶² Arbeidsgiver må derfor ha et formål som anerkjennes av politiregl. § 37 første ledd nr. 1-6, for å kunne kreve politiattest fra en arbeidssøker. Dege bemerker at det i den forbindelse heller ikke er anledning til å kreve at arbeidssøker avgir en egen erklæring om

⁶⁰ Prop. 81 L (2016-2017) s. 266.

⁶¹ Ballangrud og Søbstad lovkommentar til ldl. § 30.

⁶² Ot.prp. nr. 108 (2008-2009) s. 311.

plettfri vandel.⁶³ Med mindre det er tale om en stilling som gir arbeidsgiver et berettiget formål til å kreve politiattest, har arbeidssøker dermed ikke plikt til å opplyse om slike forhold på eget initiativ.

2.2.5 Oppsummerende bemerkninger

Gjennomgangen over viser hvordan og i hvilke tilfeller arbeidsgiver gjennom lovverket er avskåret fra å etterspørre opplysninger om arbeidssøkeren. Naturligvis vil det derfor ikke kunne oppstilles noe krav om at arbeidssøker på eget initiativ skal måtte oppgi slik informasjon. Dette synspunktet er også lagt til grunn av Høyesterett i HR-2021-605-A.⁶⁴ Det foreligger således ingen opplysningsplikt om forholdene som omfattes av aml. §§ 9-3 og 13-4, ldl. § 30 og politiregl. § 37.

2.3 Retten til privatliv etter EMK artikkel 8

Det følger av EMK art. 8 nr. 1 at «Enhver har rett til respekt for sitt privatliv og familieliv, sitt hjem og sin korrespondanse.» Uttrykket «privatliv» er det mest sentrale, og er i utgangspunktet vidt nok til å omfatte både familieliv, hjem og korrespondanse.⁶⁵ I EMK er det ikke gitt noen klar definisjon av «privatliv».⁶⁶ I saken *Niemietz v. Germany* uttaler EMD at en slik definisjon hverken er mulig eller nødvendig. Det bemerkes heller at

it would be too restrictive to limit the notion to an “inner circle” in which the individual may live his own personal life as he chooses and to exclude therefrom entirely the outside world not encompassed within that circle. Respect for private life

⁶³ Dege (2009) s. 106.

⁶⁴ HR-2021-605-A avsnitt 44.

⁶⁵ Aall (2018) s. 214.

⁶⁶ Normannseth (2020) punkt 2.

must also comprise to a certain degree the right to establish and develop relationships with other human beings.⁶⁷

Uttrykket «privatliv» må altså ikke tolkes for strengt, slik at det kun omfatter den enkelte selv. Det skal også omfatte relasjonen til andre mennesker. En slik forståelse av uttrykket er også lagt til grunn av Aall.⁶⁸ Retten til privatliv består ifølge Bjørge av en rett til å være i fred når det gjelder private forhold.⁶⁹ Det omfatter naturligvis den fysiske og psykiske integritet, herunder seksualitet og kjønnslig identitet, og tilgang til personlige opplysninger. Innsamling, bruk og lagring av informasjon om en person uten vedkommendes samtykke, utgjør altså et inngrep i privatlivet.⁷⁰ Slike inngrep kan imidlertid aksepteres, dersom vilkårene i EMK art. 8 nr. 2 er oppfylt.

For en arbeidsgiver inneholder EMK art. 8 som nevnt, begrensninger i adgangen til å innhente informasjon om arbeidssøker. Saken *Leander v. Sweden* er et eksempel på at EMD har anvendt bestemmelsen om retten til privatliv i en tvist i forbindelse med en ansettelsesprosess. Klageren i saken fikk ikke fast ansettelse, og ble avskjediget fra en midlertidig ansettelse fordi han ifølge opplysninger fra et hemmelig politiregister utgjorde en sikkerhetsrisiko. Innhenting, lagring og bruk av slike opplysninger, i tillegg til at han ikke fikk mulighet til å tilbakevise informasjonen, ble ansett som et inngrep i klagerens privatliv etter art. 8 nr. 1.⁷¹ På tross av dette fant EMD at tiltaket hadde et legitimt formål, nemlig å beskytte rikets sikkerhet, at det var i samsvar med svensk lovgivning og nødvendig i et demokratisk samfunn.⁷² Domstolen la til grunn at staten hadde en vid skjønnsmargin ettersom det gjaldt rikets sikkerhet, og det ble dermed ikke konstatert krenkelse av EMK art. 8.

⁶⁷ Niemietz v. Germany.

⁶⁸ Aall (2018) s. 215.

⁶⁹ Bjørge kommentar til art. 8 (note 69).

⁷⁰ Aall (2018) s. 228.

⁷¹ *Leander v. Sweden* avsnitt 48.

⁷² *Leander v. Sweden* avsnitt 49, 56-57 og 67.

Så lenge innhenting av opplysninger ikke er berettiget etter EMK art. 8 nr. 2, kan ikke arbeidsgiver aktivt innhente og bruke personlige opplysninger om en arbeidssøker. En direkte konsekvens av dette forbudet, er at det heller ikke kan utledes noen plikt for arbeidssøker til å oppgi slik informasjon. I likhet med de eksplisitte etterspøringsforbudene gjennomgått over, oppstiller heller ikke ordlyden i EMK art. 8 et kunnskapsforbud. Det vil således ikke foreligge en krenkelse av retten til privatliv dersom arbeidssøkeren på eget initiativ kommer inn på tema som faller under uttrykket «privatliv».

3 Lojalitetsplikt og opplysningsplikt i kontraktsforhold

3.1 Innledning

I dette kapittelet gjøres det først rede for lojalitetspliktens innhold i kontraktsforhold generelt. Dette fordi lojalitet er et grunnleggende fundament i et kontraktsforhold, og særlig i arbeidsforhold. Videre vises det hvordan de hensyn som gjør seg gjeldende i et arbeidsforhold, påvirker lojalitetsplikten. Redegjørelsen belyser partenes plikter, herunder opplysningsplikten. Innholdet i lojalitetsplikten, både generelt og særlig i arbeidsforhold, påvirker således innholdet i opplysningsplikten.

3.2 Generelt om lojalitetspliktens innhold

Det å være «lojal» er definert som å være til å stole på, eller å være plikttro og trofast.⁷³ Definisjonen gir uttrykk for den alminnelige språklige forståelsen av lojalitet. Det samsvarer også med hva det vil si å være lojal i juridisk sammenheng. Den ulovfestede lojalitetsplikten som gjelder i kontraktsforhold, oppstiller en plikt til i en viss grad å ivareta den andre parts interesser.⁷⁴ Det klare utgangspunktet i kontraktsretten er imidlertid at hver av partene har risikoen for sine egne forventninger,⁷⁵ slik at lojalitetsplikten ikke kan strekkes så langt at det kreves at man setter motpartens interesser foran sine egne.

Høyesterett har i flere avgjørelser fastslått at det foreligger en ulovfestet lojalitetsplikt. Klarest fremgår det av Rt. 1984 s. 28 (Tromsø Sparebank). Saken gjaldt en person som hadde undertegnet en selvskylderkausjonserklæring for et firmas kassekreditt. Etter dette gikk

⁷³ «Lojal» i Bokmålsordboka.

⁷⁴ Nazarian (2007) s. 195.

⁷⁵ Se Rt. 2002 s. 1110 på s. 1118, Nazarian (2007) s. 199, Hagstrøm (2011) s. 154 og Christoffersen (2016) s. 155.

firmaet konkurs. Kausjonserklæringen ble ansett som ugyldig etter avtaleloven (avtl.)⁷⁶ § 33, og Høyesterett uttalte at erklæringen iallfall vil «rammes av ulovfestede regler om lojalitet i kontraktsforhold». Bakgrunnen var at personen ikke ville avgitt kausjonserklæringen hvis han hadde hatt kjennskap til de faktiske forhold, noe banken burde forstått.⁷⁷ Etter denne uttalelsen har lojalitetsplikten blitt ansett som et selvstendig rettsgrunnlag.⁷⁸ Høyesterett har likevel ikke oppstilt noen minstekrav til innholdet i lojalitetsplikten, og nøyer seg som regel med å fastslå hva det i den konkrete saken var som gjorde at atferden var i strid med lojalitetsplikten. I fremstillingen *Lojalitetsplikt i kontraktsforhold*, oppsummerer Nazarian innholdet i lojalitetsplikten slik:

Lojalitetsplikten er en plikt for lojalitetssubjektet eller noen det identifiseres med, til å utføre eller avstå fra å utføre en handling. Denne handlingen eller unnlattelsen må ha tilknytning til kontraktsforholdet, og den må være egnet til å påføre medkontrahenten en negativ effekt. For at plikten til å ivareta medkontrahentens interesser skal aktualiseres, må det være klanderverdig ikke å ivareta interessene.⁷⁹

Oppfordringen til å ivareta den andre partens interesser, er størst i de tilfellene der vedkommende ikke klarer å ivareta sine egne interesser. I slike situasjoner vil det også anses som svært klanderverdig ikke å ivareta motpartens interesser. Den andre parten har naturligvis et ansvar selv også, slik at det må foretas en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. Det skyldes at det ikke kreves at partene i et kontraktsforhold skal opptre i tråd med den ideelle atferden, slik man gjerne krever i uprofesjonelle forhold, for eksempel venner imellom. For den rettslige lojalitetsplikten gjelder det istedenfor et situasjonsbetinget krav om et minimum av lojalitet.⁸⁰

⁷⁶ Lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven).

⁷⁷ Rt. 1984 s. 28 på s. 34.

⁷⁸ Se Rt. 1995 s. 1460 på s. 1469 og Rt. 2005 s. 1487 avsnitt 55.

⁷⁹ Nazarian (2007) s. 326.

⁸⁰ Se Rt. 2010 s. 1478 avsnitt 31 og Nazarian (2007) s. 196.

Lojalitetsplikten gjelder som et alminnelig utgangspunkt for alle typer kontrakter, blant annet kjøpskontrakter, tilvirkningskontrakter, rådgivning og i arbeidsforhold. Kravet til lojalitet er relativt, og påvirkes av de hensyn som gjør seg gjeldende på det aktuelle kontraktsområdet.⁸¹ For eksempel stilles det større krav til lojalitet fra en profesjonell part i et kontraktsforhold med en forbruker, enn om partene anses å ha omtrent samme kunnskapsnivå.

Uavhengig av kontraktstype, vil lojalitetsplikten kunne gjøre seg gjeldende i den prekontraktuelle fasen. Det innebærer at det oppstår en plikt til lojal oppreden overfor medkontrahenten allerede før endelig avtale er inngått. Begrunnelsen for denne plikten er at det i den innledende fasen av kontraktssituasjonen oppstår forventninger hos partene, og at disse er ansett som beskyttelsesverdige i norsk rett.⁸² Den prekontraktuelle lojalitetsplikten ble, med støtte i tidligere rettspraksis og juridisk teori, eksplisitt lagt til grunn av Høyesterett i Rt. 2010 s. 1478.⁸³ Saken gjaldt et garasjeleggsprosjekt hvor en av deltakerne sikret seg den aktuelle tomten til eget bruk og trakk seg fra prosjektet. Selv om mye trakk i retning av illojal oppførsel, førte ikke kravet om overdragelse av tomten frem, fordi det ikke var inngått en rettslig bindende avtale om å utvikle garasjelegget i fellesskap. Avgjørelsen viser dermed at utgangspunktet likevel er at det fremdeles gjelder en stor grad av frihet på forhandlingsstadiet.⁸⁴

Lojalitetsplikten er som nevnt ulovfestet i norsk rett, men den kommer likevel til uttrykk i lovgivningen. Et særskilt utslag av lojalitetsprinsippet i lovverket, er regler om opplysningsplikt. Jeg kommer tilbake til den kontraktsrettslige opplysningsplikten i kapittel 3.4. I det følgende skal jeg se nærmere på lojalitetsplikten i arbeidsforhold.

⁸¹ Christoffersen (2016) s. 156.

⁸² Nazarian (2007) s. 271 og Christoffersen (2016) s. 159.

⁸³ Rt. 2010 s. 1478 avsnitt 30.

⁸⁴ Rt. 2010 s. 1478 avsnitt 31.

3.3 Særlig om lojalitetsplikten i arbeidsforhold

Den ulovfestede lojalitetsplikten gjør seg gjeldende i alle kontraktsforhold, inkludert arbeidsforhold. I Rt. 1990 s. 607 (Saga Data) stadfestet Høyesterett at det gjelder en alminnelig og ulovfestet lojalitetsplikt, også i arbeidsforhold.⁸⁵ Dette er for øvrig også fremhevet i forarbeidene til arbeidsmiljøloven.⁸⁶ Til forskjell fra et ordinært kjøpsforhold, har et arbeidsforhold en svært personlig karakter. Det skyldes at arbeidstaker «selger» sin kompetanse og arbeidskraft til arbeidsgiver for en som oftest tidsbegrenset periode. De fleste arbeidsforhold varer over lengre tid, og det oppstår et mer personlig forhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Et arbeidsforhold er i stor grad bygget på tillit mellom partene, og lojalitetsplikten blir derfor særlig fremtredende.⁸⁷ Det foreligger en gjensidig lojalitetsplikt i arbeidsforhold, men jeg vil i det følgende fokusere på hvilke krav som med grunnlag i lojalitetsplikten, stilles til arbeidstaker, og evt. arbeidssøker.

Lojalitetspliktens innhold må som nevnt fastlegges ut fra de hensyn som særlig gjør seg gjeldende i et arbeidsforhold. Lojalitetsplikten i arbeidsforhold er gjennomgående formulert som at arbeidstaker skal opptre i samsvar med arbeidsgivers interesser.⁸⁸ Arbeidstaker plikter å aktivt ivareta arbeidsgivers interesser, og samtidig avstå fra handlinger som kan være til skade for disse interessene. Skjønberg mfl. omtaler dette som lojalitetspliktens positive og negative side.⁸⁹

Det nærmere innholdet i lojalitetsplikten er utviklet gjennom rettspraksis. Praksis viser at lojalitetsplikten setter grenser for arbeidstakers mulighet til å påta seg bierverv og annet arbeid i fritiden,⁹⁰ og adgangen til å involvere seg i konkurrerende virksomhet. At det vil være illojalt å involvere seg i en konkurrerende virksomhet ble slått fast av Høyesterett allerede i Rt. 1918 s. 575.⁹¹ Avgjørelsen i Rt. 1990 s. 607 (Saga Data) viser at dette gjelder også i

⁸⁵ Rt. 1990 s. 607 på s. 614. Se under for en beskrivelse av faktum.

⁸⁶ Se Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 128 og Prop. 85 L (2014-2015) s. 20.

⁸⁷ Slik også Skjønberg mfl. (2017) s. 244.

⁸⁸ Blant annet Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 128 og Prop. 85 L (2014-2015) s. 20.

⁸⁹ Skjønberg mfl. (2017) s. 244.

⁹⁰ Se Rt. 1959 s. 900 på s. 901 og Rt. 1961 s. 1012 på s. 1015.

⁹¹ Rt. 1918 s. 575 på s. 577. Se også Rt. 1990 s. 607 på s. 614-615.

forbindelse med arbeidsforholdets opphør. Saken gjaldt to arbeidstakere som sa opp sine stillinger og deltok i stiftelsen av et nytt, konkurrerende selskap. Høyesterett uttalte at de to hadde opptrådt illojalt overfor sin arbeidsgiver, og at deres aktivitet gikk ut over den rammen som gjelder for en arbeidstakers mulighet til å forberede overgang til en annen virksomhet.⁹²

Forarbeidene trekker frem at en del av lojalitetsplikten innebærer at arbeidstaker ikke uberettiget skal omtale arbeidsgiver eller virksomheten på en negativ måte.⁹³ Dette for å verne virksomheten som sådan, men også for å beskytte de øvrige ansatte. Arbeidstaker har dessuten taushetsplikt om forhold som arbeidsgiver ønsker å hemmeligholde, som for eksempel bedriftshemmeligheter.⁹⁴ Storeng mfl. fremhever også at en arbeidstaker vil kunne anses som illojal dersom han eller hun bevisst gjør en dårlig jobb eller kan kritiseres for sin dårlige arbeidsinnsats.⁹⁵ Dette kan imidlertid fremstå som en noe upraktisk problemstilling.

Innholdet i lojalitetsplikten vil kunne variere ut fra arbeidstakers stilling.⁹⁶ Generelt må det antas at det gjelder en strengere plikt for ansatte i ledende stillinger. Dette skyldes at ledere tildeles større ansvar i virksomheten, slik at det er av stor betydning for arbeidsgiver å kunne stole på personer som innehar en slik stilling. Videre vil det forventes at en leder går foran med et godt eksempel på lojal opptreden.

I en ansettelsesprosess foreligger det ikke et arbeidsforhold enda. For å ivareta begge partenes interesser i en slik prosess, bør det stilles visse krav til lojalitet. Som vist over, gjør lojalitetsplikten seg gjeldende i den innledende fasen i andre kontraktsforhold. Det er ingen grunn til at dette ikke skal gjelde også i arbeidsforhold, da det er mer personlig enn andre kontraktsforhold. Prekontraktuell lojalitetsplikt i den øvrige kontraktsretten, kommer til uttrykk som et krav om opplysningsplikt i forbindelse med avtaleinngåelsen. Spørsmålet om arbeidssøkers opplysningsplikt ved inngåelse av arbeidsavtale er ikke regulert i

⁹² Rt. 1990 s. 607 på s. 616. Se også Prop. 85 L (2014-2015) s. 20.

⁹³ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 128.

⁹⁴ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 128.

⁹⁵ Storeng mfl. (2020) s. 46.

⁹⁶ Skjønberg mfl. (2017) s. 245.

arbeidsmiljøloven. Ut fra sammenhengen i regelverket, må det kunne oppstilles en opplysningsplikt for arbeidssøker i en ansettelsesprosess. I kapittel 4 skal jeg vurdere hva en slik plikt innebærer, herunder se nærmere på begrunnelsen for opplysningsplikten. Først skal jeg se nærmere på opplysningsplikt i kontraktsforhold mer generelt.

3.4 Opplysningsplikt

Det foreligger ingen generell opplysningsplikt i norsk rett. Utgangspunktet er som nevnt at partene har risikoen for sine egne forventninger og forutsetninger. En viss plikt til å gi medkontrahenten opplysninger, følger imidlertid av den ulovfestede lojalitetsplikten. I juridisk teori er det anført at opplysningsplikten anses å gjelde som et alminnelig kontraktsrettslig prinsipp, forankret i lojalitetsplikten.⁹⁷

Opplysningspliktens innhold vil avhenge av hvilke krav som stilles til lojalitet i en konkret situasjon. For eksempel vil det stilles strenge krav til lojalitet, og dermed større forventning om meddelelse av opplysninger, i tilfeller der kontrakten gjelder store verdier og styrkeforholdet mellom partene er skjevt i disfavør av kjøperen. Hagstrøm uttrykker dette som at en selger vil ha opplysningsplikt i tilfeller der det vil være uredelig å fortie opplysningene, og at en «misligholdt opplysningsplikt medfører at ytelsen skal være i samsvar med det kreditor på bakgrunn av realdebitors taushet, kunne forvente.»⁹⁸

Det er inntatt en uttrykkelig opplysningsplikt i flere kontraktsrettslige lover, som avtaleloven, kjøpsloven (kjl.)⁹⁹, forbrukerkjøpsloven (fbkjl.)¹⁰⁰, avhendingslova¹⁰¹, bustadoppføringslova¹⁰² og håndverkertjenesteloven (hvtjl.)¹⁰³. Jeg skal nå se nærmere på

⁹⁷ Christoffersen (2016) s. 159-160 med videre henvisninger til Nazarian (2007) og Hagstrøm (2011).

⁹⁸ Hagstrøm (2011) s. 154 og 148.

⁹⁹ Lov 13. mai 1988 nr. 27 om kjøp (kjøpsloven).

¹⁰⁰ Lov 21. juni 2002 nr. 34 om forbrukerkjøp (forbrukerkjøpsloven).

¹⁰¹ Lov 3. juli 1992 nr. 93 om avhending av fast eiendom (avhendingslova).

¹⁰² Lov 13. juni 1997 nr. 43 om avtaler med forbruker om oppføring av ny bustad m.m. (bustadoppføringslova).

¹⁰³ Lov 15. juni 2007 nr. 36 om håndverkertjenester m.m for forbrukere (håndverkertjenesteloven).

noen av disse, ettersom lovpålagt opplysningsplikt kan bidra til å avklare innholdet i en ulovfestet opplysningsplikt for arbeidssøker.

3.4.1 Lovpålagte plikter i andre kontraktsforhold

Bestemmelsene som behandles under, regulerer situasjoner der opplysningssvikt gir grunnlag for ugyldighet eller mislighold. Jeg skal se på hvilke krav som stilles til partenes opplysningsplikt. Alle bestemmelsene inneholder et skyldkrav, som må være oppfylt for å konstatere ugyldighet eller mislighold, men dette faller utenfor rammen for denne oppgaven, og vil derfor ikke bli behandlet.

3.4.1.1 Sammenligningsgrunnlag

Avtaleloven

Avtaleloven inneholder regler om inngåelse av avtaler, om fullmakt og om ugyldige avtaler. Loven gjelder alle avtaler mellom alle partskonstellasjoner, uavhengig av styrkeforhold. Reglene er ikke uttømmende, og suppleres av annen lovgivning og rettspraksis. Avtaleloven vil komme til anvendelse i forbindelse med inngåelse av en arbeidsavtale fordi det er en avtale. Også reglene om ugyldighet vil kunne gjøre seg gjeldende, men bare på tidspunktet før arbeidstakeren tiltrer stillingen.¹⁰⁴ Det fremstår derfor som et tilfredsstillende sammenligningsgrunnlag for arbeidstakers opplysningsplikt å se hen til de krav til opplysningsplikt som kan utledes av redelighetskravet i avtl. § 33.

¹⁰⁴ Se Rt. 1988 s. 766 på s. 769 og Rt. 2004 s. 76 avsnitt 47 og 48. Etter tiltredelse vil arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler komme til anvendelse.

Kjøpsloven

Kjøpsloven gjelder kjøp av ting eller løsøre. Lovens virkeområde er avgrenset mot kjøp av fast eiendom, mot avtaler om oppføring av bygning eller annet anlegg på fast eiendom, og mot avtaler der den som skal levere tingen også pålegges arbeid eller annen tjeneste, jf. kjl. § 1 første ledd, annet punktum og § 2. Kjøpsloven gjelder ikke forbrukerkjøp, altså der kjøperen er forbruker og således ikke handler som ledd i næringsvirksomhet, og selgeren er profesjonell og opptrer i næringsvirksomhet, jf. kjl. § 1 første ledd og fbkjl. § 1 første, annet og tredje ledd. Med dette unntaket gjelder loven for alle andre partskonstellasjoner, altså mellom jevnbyrdige parter og tilfeller der en profesjonell kjøper en vare fra en forbruker. Med «jevnbyrdige parter» mener jeg at begge partene i kontraktsforholdet er like sterke, slik at det enten gjelder kjøp mellom to profesjonelle parter, eller kjøp mellom to forbrukere. I motsetning til forbrukerkjøpsloven, gir ikke kjøpsloven et særlig vern for en av partene i kontraktsforholdet.

I et arbeidsforhold er det arbeidstakeren som anses som den svake part, og som vernes gjennom den arbeidsrettslige lovgivningen. I en ansettelsesprosess er imidlertid ikke vernet like strengt. Dette skyldes at i denne prosessen har ikke arbeidsgiver samme «makt» over en arbeidssøker, som han eller hun i kraft av styringsretten ellers har over en ansatt arbeidstaker. Partskonstellasjonen kan derfor sammenlignes med den som omfattes av kjøpsloven. Arbeidssøkeren er å anse som en selger av sin arbeidskraft og sin kompetanse. Kjøpslovens regler om opplysningsplikt fremstår derfor som et passende sammenligningsgrunnlag, selv om styrkeforholdet mellom partene ikke er helt likt.

Håndverkertjenesteloven

Håndverkertjenesteloven gjelder avtaler eller oppdrag om bestemte tjenester mellom tjenesteytere i deres næringsvirksomhet og forbrukere, jf. hvtjl. § 1 første ledd. Det kan være reparasjoner, vedlikehold, installasjoner, ombygging osv. Loven gjelder ikke nyoppføring av bygning for boformål og annet arbeid som utføres umiddelbart som ledd i slik oppføring, jf. hvtjl. § 1 fjerde ledd, eller arbeid som skal utføres i forbindelse med bestilling, levering eller retting av en ting eller eiendom, når avtalen anses som et kjøp, jf. hvtjl. § 2.

Ytelsen i et arbeidsforhold har mye til felles med ytelsen som reguleres i håndverkertjenesteloven. En forutsetning for sammenligningen er at håndverkeren ikke setter bort arbeidet til en underentreprenør, ettersom en arbeidstaker ikke har slike muligheter. Ut fra denne forutsetningen kan man si at både håndverkeren som tjenesteyter og arbeidstaker skal yte en tjeneste for medkontrahenten, i form av egen arbeidskraft. En viktig forskjell er at tjenesteyterens medkontrahent vil være en forbruker, som generelt er en svakere part, og som lovverket i stor grad har oppstilt et ekstra vern for. Den andre parten i et arbeidsforhold er arbeidsgiver, som er ansett å være den sterkeste parten. I en ansettelsesprosess vil partene kunne anses som mer jevnbyrdige, ettersom arbeidssøker har evner og kompetanse som arbeidsgiver ønsker, og arbeidsgiver har en stilling som arbeidssøkeren ønsker. Mest nærliggende ville det vært å sammenligne arbeidstaker med en håndverker som leverer en tjeneste til en jevnbyrdig part. Selv om en håndverker utfører arbeid for en svakere part, må likevel håndverkertjenestelovens regler om opplysningsplikt anses å utgjøre et anvendelig sammenligningsgrunnlag for vurderingen av arbeidssøkers opplysningsplikt.

I det følgende gjøres det rede for opplysningsplikten som følger av avtl. § 33, kjl. § 19 første ledd bokstav b og hvtjl. §§ 19 og 7.

3.4.1.2 Avtaleloven § 33

Avtl. § 33 lyder:

Selv om en viljeserklæring ellers maatte ansees for gyldig, binder den ikke den, som av avgit den, hvis det paa grund av omstændigheter, som forelaa, da den anden part fik kundskap om erklæringen, og som det maa antages, at han kjendte til, vilde stride mot redelighet eller god tro, om han gjorde erklæringen gjældende.

Ifølge Giertsen er kanskje den mest aktuelle omstendigheten som kan medføre at det strider mot redelighet eller god tro å gjøre en viljeserklæring gjeldende, at den ene parten har fortiet

opplysninger.¹⁰⁵ Avtl. § 33 kan således anses å gi hjemmel for en opplysningsplikt.¹⁰⁶ Foruten den generelle lojalitetsplikten, knytter Hagstrøm redelighetsvurderingen for opplysningsplikten til de krav som fremgår av avtl. § 33.¹⁰⁷

Det stilles visse krav til opplysningene for at avtl. § 33 skal komme til anvendelse. Opplysningene må være av en slik art at det vil stride mot redelighet eller god tro å gjøre avtalen gjeldende når opplysningene ikke er meddelt den andre parten. Det fremgår ikke uttrykkelig av ordlyden, men det er lagt til grunn i rettspraksis at det også gjelder et krav om årsakssammenheng, slik at fortielsen av opplysningene må ha virket inn på avtalen.¹⁰⁸

Hvorvidt det er uredelig å tilbakeholde informasjon beror på en samlet vurdering. Resultatet av vurderingen vil kunne bidra til å fastslå opplysningspliktens utstrekning. Som etter kjøpsloven og håndverkertjenesteloven plikter en part å gi opplysninger om vesentlig informasjon.¹⁰⁹ Dersom man skal kjøpe en bil, vil opplysninger om bilens årsmodell og kilometerstand, eller om bilen tidligere har vært i en kollisjon, være vesentlig informasjon.

Et annet sentralt moment er partenes stilling. Det er gjennomgående i kontraktslovgivningen at det stilles større krav til den mest ressurssterke av partene i et kontraktsforhold. Det forventes også mer av en kunnskapsrik selger, som for eksempel en bilselger hos en forhandler, sammenlignet med en privatperson som selger en brukt bil på Finn.no. Forventningene må likevel tilpasses etter hva som kan forventes av den andre partens kunnskap og evt. undersøkelsesplikt.

¹⁰⁵ Giertsen (2014) s. 182.

¹⁰⁶ Nazarian (2007) s. 67. Dette synspunktet er også lagt til grunn i svensk rett, for den tilsvarende bestemmelsen i den svenske 33 § avtalslagen (Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område), se Danhard (2008) s. 73.

¹⁰⁷ Hagstrøm (2011) s. 154.

¹⁰⁸ Rt. 1984 s. 28 på s. 34 og Rt. 1995 s. 1460 på s. 1469-1470. Se også Giertsen (2014) s. 174 og Nazarian (2007) s. 364.

¹⁰⁹ Se nærmere om dette i kapittel 3.4.1.3 og 3.4.1.4.

Videre avhenger opplysningsplikten innhold av kontraktsforholdets art. Der det gjelder store verdier og store risikoer, skjerpes plikten. Blant annet ved finansieringsrådgivning stilles det store krav til rådgiveren. Avgjørelsen inntatt i Rt. 2000 s. 679 illustrerer dette. Saken gjaldt erstatningsansvar som følge av brudd på opplysningsplikt ved finansiell rådgivning. På bankens anbefaling hadde kunden plassert penger i usikrede høyrenteinnskudd i et investeringsselskap som måtte innlede gjeldsforhandlinger. Til tross for at kunden var erfaren med hensyn til verdipapirer, stilte Høyesterett strenge krav til opplysningsplikten. Med mindre det er kommet til uttrykk mellom partene at kunden på grunn av egne kunnskaper ikke kommer til å legge vesentlig vekt på bankens råd, fremhevet førstvoterende at «kravet til bankens aktsomhet i prinsippet må gjelde uavhengig av den enkelte kundes kunnskapsnivå.»¹¹⁰

Det kreves samarbeid for at en avtale skal kunne gjennomføres. Noen avtaler krever mer samarbeid enn andre, for eksempel når noen går sammen for å starte et selskap. I slike tilfeller forutsettes det et nært samarbeid over lang tid, og det oppstår derfor større forventninger om lojalitet, hvilket tilsier en mer omfattende opplysningsplikt.¹¹¹ Det vil også tilsi en skjerpet opplysningsplikt dersom partene på forhånd av en avtaleinngåelse, allerede har et samarbeid.¹¹² Samme synspunkt vil gjøre seg gjeldende i tilfeller der det inngås avtaler mellom personer med nær personlig tilknytning, som for eksempel familiemedlemmer eller nære venner. Det stilles naturligvis større krav til lojalitet fra slike avtaleparter, enn når man inngår avtaler med fremmende.

3.4.1.3 Kjøpsloven § 19 første ledd bokstav b

Kjøpsloven regulerer bare opplysningsplikt direkte i kjl. § 19 første ledd bokstav b. Bestemmelsen gjelder kjøp der selgeren har tatt forbehold om tingens beskaffenhet. Etter bokstav b foreligger det en mangel når selgeren har «forsømt å gi opplysning om vesentlige

¹¹⁰ Rt. 2000 s. 679 på s. 689.

¹¹¹ Slik også Nazarian (2007) s. 306 og Giertsen (2014) s. 184.

¹¹² Se Rt. 1995 s. 1460 der det ved vurderingen av partens opplysningsplikt ble lagt vesentlig vekt på det allerede etablerte samarbeidet mellom partene, på s. 1469.

forhold ved tingen eller dens bruk som han måtte kjenne til og som kjøperen hadde grunn til å rekne med å få», forutsatt at unnlatelsen kan antas å ha «innvirket på kjøpet».¹¹³

Etter kjl. § 19 første ledd bokstav b gjelder opplysningsplikten bare for «vesentlige forhold». Ordlyden legger altså opp til en høy terskel for plikten. Dette henger sammen med de øvrige vilkårene om kjøpers forventning og innvirkningskravet. Bestemmelsen må ses i sammenheng med kjøpers egen undersøkelsesplikt etter kjl. § 20, fordi undersøkelsesplikten medfører at selger ikke plikter å opplyse om slike ting som kan forventes at kjøperen selv burde oppdaget. Opplysningsplikten er derfor mest aktuell der egenskapene ikke kan oppdages ved en vanlig undersøkelse.¹¹⁴ Eksempelet som det vises til i forarbeidene er opplysninger om at en bil har blitt skadet i en kollisjon. Omfanget av opplysningsplikten beror for øvrig på partenes kunnskap og stilling.¹¹⁵ Dersom den ene parten har klart mindre kunnskap om salgsobjektet, medfører det et større ansvar for den andre parten.

Ut fra en mer til det mindre betraktning kan man si at ettersom det foreligger en opplysningsplikt i de tilfeller der selger har tatt forbehold, vil hensynet til kjøperen tale sterkt for at det gjelder en tilsvarende opplysningsplikt i tilfeller der det ikke er tatt forbehold.¹¹⁶ I sistnevnte tilfelle har kjøperen større forventninger til tingens beskaffenhet, enn når selger har tatt forbehold – bakgrunnen for at det tas forbehold er jo gjerne at salgsobjektet ikke er like god som ny. Bergem gir også uttrykk for at det burde gjelde en opplysningsplikt også når det ikke er tatt forbehold, ettersom selgers ansvar i slike tilfeller er mer omfattende. Han fremholder at i praksis vil kjl. § 17 annet ledd fungere som en slags plikt til å informere om feil og uheldige egenskaper ved tingen.¹¹⁷ Det faller utenfor tema for denne oppgaven å gå nærmere inn på dette spørsmålet.

¹¹³ Se kapittel 4.3 under «Innvirkning».

¹¹⁴ Ot.prp. nr. 80 (1986-1987) s. 62.

¹¹⁵ Hagstrøm (2011) s. 155-156.

¹¹⁶ Slik også Nazarian (2007) s. 362 med videre henvisning til Hagstrøm (Kjøpsrett 2005).

¹¹⁷ Bergem lovkommentar til kjl. § 18 (note 72).

3.4.1.4 Håndverkertjenesteloven § 19 og § 7

Opplysningsplikten i håndverkertjenesteloven følger av § 19. Bestemmelsen regulerer når det foreligger en mangel som følge av manglende opplysninger, og krever at tjenesteyteren skal opplyse om «vesentlige forhold ved tjenestens egenskaper eller hensiktsmessighet som tjenesteyteren måtte kjenne til, og som forbrukeren hadde grunn til å rekne med å få». Også her gjelder et innvirkningskrav, jf. annet punktum. Bestemmelsen er utformet som kjl. § 19 første ledd bokstav b. Det som er sagt om opplysningspliktens utstrekning i kapittel 3.4.1.3 over, gjelder derfor i stor grad også for hvtjl. § 19. Forarbeidene fremhever imidlertid at hvtjl. § 19 er ment å gjelde generelt, og ikke bare der det er tatt ansvarsforbehold.¹¹⁸ Dette henger sammen med at det ved tjenesteytelser ikke er samme mulighet for kjøperen til å undersøke kvaliteten av salgsobjektet, og det er derfor spesielt viktig at tjenesteyteren før avtaleinngåelsen gir forbrukeren tilstrekkelig informasjon om tjenestens egenskaper og hensiktsmessighet.¹¹⁹

Dersom opplysningene tilsier at forbrukeren ikke har nytte av tjenesten, følger det en særlig plikt i hvtjl. § 7 til å fraråde at tjenesten utføres. Denne frarådningsplikten for tjenesteyteren må anses som et direkte utslag av den ulovfestede lojalitetsplikten. Bestemmelsen er ment å understreke den fagkyndiges særlige ansvar overfor en mer uvitende forbruker, slik at forbrukeren ikke pådrar seg unødvendige kostnader.¹²⁰ Det gis anvisning på en ganske omfattende veiledningsplikt. En naturlig språklig forståelse tilsier at plikten vil omfatte alt som angår tjenesten. Plikten må likevel begrenses til forhold som må antas å ha betydning for forbrukeren i den konkrete saken.¹²¹ Denne lovpålagte frarådningsplikten er et godt eksempel på at innholdet i lojalitetsplikten, og dermed opplysningsplikten, avhenger av de hensyn som gjør seg gjeldende i det konkrete kontraktsforholdet. Hvtjl. § 7 regulerer en partskonstellasjon der den ene parten er uten særlig mye kunnskap og derfor betydelig svakere enn den andre, fagkyndige tjenesteyteren i dennes næringsvirksomhet, og sistnevnte pålegges derfor et stort ansvar.

¹¹⁸ Ot.prp. nr. 29 (1988-1989) s. 35.

¹¹⁹ Ot.prp. nr. 29 (1988-1989) s. 35.

¹²⁰ Ot.prp. nr. 29 (1988-1989) s. 28.

¹²¹ Snipsøy lovkommentar til hvtjl. § 7 (note 27).

4 Gjelder en tilsvarende opplysningsplikt for arbeidssøker?

4.1 Innledning

Gjennomgangen i kapittel 3 belyser innholdet i lojalitetsplikten, og opplysningsplikten slik den kommer til uttrykk i den alminnelige kontraktsretten. Et arbeidsforhold er et kontraktsforhold. I det følgende vurderes det hvordan hensynene som særlig gjør seg gjeldende i arbeidsforhold påvirker en eventuell opplysningsplikt i arbeidsforhold. Jeg skal forsøke å besvare hvorvidt det foreligger en tilsvarende opplysningsplikt i arbeidsforhold, herunder for arbeidssøker.

Høyesteretts avgjørelse i HR-2021-605-A vil være veiledende for vurderingen. For å kunne avgjøre om arbeidssøker har en tilsvarende opplysningsplikt som i kontraktsforhold for øvrig, vil jeg som Høyesterett, se på hvilke opplysninger arbeidsgiver har rimelig grunn til å forvente at gis. I forlengelsen av dette, skal jeg vurdere hvilke opplysninger som eventuelt inngår i en slik opplysningsplikt.

4.2 Hva har arbeidsgiver rimelig grunn til å forvente?

Generelt følger det av lojalitetsplikten i arbeidsforhold at partene skal være redelige mot hverandre. I den prekontraktuelle fasen innebærer det at partene må være ærlige og gi hverandre mest mulig kunnskap om hverandre, slik at arbeidsgiver får best mulig grunnlag for ansettelsen.¹²²

¹²² Dege (2009) s. 98.

Spørsmålet om arbeidssøkers opplysningsplikt var en av de sentrale problemstillingene i avgjørelsen inntatt i HR-2021-605-A. Saken gjaldt en servitør som ble oppsagt i løpet av den avtalte prøvetiden. Oppsigelsen var begrunnet med manglende pålitelighet fordi vedkommende ikke hadde opplyst om at han ble avskjediget fra sin tidligere arbeidsplass på grunn av trusler og samarbeidsproblemer. Denne avskjeden ble senere kjent ugyldig av tingretten.

Ved vurderingen av hvilke opplysninger en arbeidsgiver kan forvente å få fra en arbeidssøker, slo Høyesterett kort fast at arbeidssøker ikke har opplysningsplikt om forhold som arbeidsgiver etter lovfestede begrensninger ikke har lov til å innhente.¹²³ Utover disse tilfellene må arbeidssøkers opplysningsplikt avgjøres på ulovfestet grunnlag. Høyesterett uttalte at den alminnelige lojalitetsplikten i kontraktsforhold, som tar utgangspunkt i hva partene har rimelig grunn til å forvente av hverandre, også gjelder for arbeidsavtaler.¹²⁴

Den gylne regel

Nazarian beskriver lojalitetsplikten som en del av en allmenn etisk norm som stiller krav til at ikke bare kontraktparter, men også samfunnsmedlemmer i sin alminnelighet, opptrer lojalt.¹²⁵ I den sammenheng kan lojalitetsprinsippet også ses på som et utslag av kristen etikk. I sin mest rendyrkede form kan prinsippet ifølge Nazarian oppsummeres i Bibelens gylne regel: «Alt dere vil at andre skal gjøre mot dere, skal også dere gjøre mot dem».¹²⁶

Den gylne regel gir en god pekepinn på hva arbeidsgiver kan forvente. Arbeidsgiver kan ikke forvente at en arbeidssøker gir opplysninger om personlige forhold som han eller hun selv ville unnlatt å dele i en tilsvarende situasjon. Det som kan forventes er at arbeidssøker opplyser om forhold som er relevante for stillingen, og som man tenker at arbeidsgiver

¹²³ Forbudene behandles i kapittel 2.2.

¹²⁴ HR-2021-605-A avsnitt 44-45.

¹²⁵ Nazarian (2007) s. 175.

¹²⁶ Nazarian (2007) s. 176. I Det nye testamentet uttrykkes regelen i Matteusevangeliet 7,12 og i Lukasevangeliet 6,13.

ønsker. Som eksempel kan tenkes at en person som er hørselshemmet bør forstå at arbeidsgiver må vite om det når arbeidsoppgavene er knyttet til telefonsalg. Opplysninger om hørselshemming er ikke like relevant dersom arbeidsplassen er ved en maskin der man arbeider med hørselsvern på. Det vil være vanskelig å si noe presist på et generelt nivå om disse forventningene, da det vil bero på en konkret vurdering av det aktuelle forholdet.

Et inkluderende arbeidsliv

For å fastlegge nærmere hvilke krav partene i et arbeidsforhold kan stille til hverandres lojalitet, anvendte Høyesterett hensynet til et inkluderende arbeidsliv i aml. § 1-1 bokstav f. I dette ligger at det ved fastleggelsen av arbeidssøkers opplysningsplikt må tas hensyn til at det ikke skal bli for vanskelig for arbeidssøker å få ny jobb.¹²⁷ Meder fremholder at Høyesteretts rettsanvendelse er i tråd med de politiske vurderingene på området, som fremgår av *NOU 2021: 2 Kompetanse, aktivitet og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting*.¹²⁸ Sysselsettingsutvalget anbefaler en bredt anlagt politikk, slik at nettopp inngangen til arbeidslivet skal bli lettere for dem som står utenfor.¹²⁹ En for streng opplysningsplikt vil gjøre det vanskeligere for arbeidssøker å komme inn på arbeidsmarkedet, og på den måten virke mot lovgivers intensjon om et inkluderende arbeidsliv.

Etter dette må det kunne legges til grunn at arbeidsgiver ikke kan forvente at arbeidssøker gir opplysninger om alt som ikke rammes av de eksplisitte etterspøringsforbudene som lovverket oppstiller. En såpass omfattende opplysningsplikt vil kunne medføre at man plikter å gi opplysninger som setter en selv i et mindre heldig lys. Den enkelte arbeidssøker vil trolig ikke fremstå like attraktiv for potensielle arbeidsgivere som man ville gjort med en mindre streng opplysningsplikt. Konsekvensen vil være at det blir vanskeligere for dem som står utenfor arbeidslivet å få seg en jobb. Selv om sysselsettingen i Norge er høy sammenlignet med mange andre land, er det fremdeles et hovedmål i norsk politikk å ha høy sysselsetting for å

¹²⁷ Søreide (2021) under «Rekkevidden av arbeidstakers opplysningsplikt ved ansettelse».

¹²⁸ Meder (2021) under «5.2 Hvor langt strekker informasjonsplikten seg?».

¹²⁹ NOU 2021: 2 s. 8.

kunne finansiere velferdsordningen også i årene som kommer.¹³⁰ Dette tilsier at det ikke er rimelig å forvente en altomfattende opplysningsplikt fra arbeidssøker.

Fremstilling av seg selv

Av juridisk teori viste Høyesterett til Meder og Weltzien i *Bedriftens personalhåndbok*, der det argumenteres for at en arbeidssøker er berettiget til å fremstille seg selv på en mest mulig positiv måte.¹³¹ Dette forstås dithen at arbeidssøker ikke plikter å opplyse om negative forhold ved seg selv, med mindre det er informasjon av «helt vesentlig betydning for ansettelsen».¹³² Opplysninger som er av vesentlig betydning for ansettelsen må arbeidssøker forstå at ikke kan holdes tilbake, selv om det dreier seg om negative forhold ved seg selv. Dette er opplysninger som arbeidsgiver vil ha rimelig grunn til å forvente at gis.

Arbeidsgiver kan imidlertid ikke forvente at arbeidssøkeren opplyser om enhver svakhet ved seg selv. En person som røyker, vil som regel ta flere pauser enn en som ikke røyker. Det er naturlig at arbeidssøker ikke ønsker å ta opp dette, da det kan virke uheldig i en prosess der man forsøker å «selge» seg selv og sin arbeidskraft. Nazarian fremholder at selv om man er klar over egne svakheter, må man ikke opplyse om alle disse.¹³³ Dette må gjelde så lenge det ikke dreier seg om opplysninger av vesentlig betydning for ansettelsen.

Høyesterett fremhever at hvorvidt arbeidsgiver kan forvente å få opplysninger om negative eller ufordelaktige forhold av mer indirekte betydning, vil bero på en sammensatt vurdering. Resultatet vil avhenge av alvorligheten av forholdet, sett i sammenheng med den stillingen søknaden gjelder og virksomhetens art, samt om opplysningene er av direkte relevans for arbeidssøkers generelle egnethet for stillingen.¹³⁴

¹³⁰ NOU 2021: 2 s. 8-9.

¹³¹ HR-2021-605-A avsnitt 46, med videre henvisning til Meder og Weltzien (2020) s. 428.

¹³² HR-2021-605-A avsnitt 47.

¹³³ Nazarian (2007) s. 393.

¹³⁴ HR-2021-605-A avsnitt 51.

Selv om arbeidssøker har rett til i hovedsak å trekke frem forhold som er til hans eller hennes fordel, kan det ikke gis direkte villedende informasjon eller positivt uriktige opplysninger.¹³⁵ Dette vil være klart i strid med lojalitetsplikten som gjelder i arbeidsforholdets prekontraktuelle fase. Arbeidsgiver må kunne forvente at opplysningene som gis er sannferdige, og ikke direkte løgn.

Høyesterett trekker frem at praksis fra den svenske Arbetsdomstolen er av en viss interesse. Høyesterett viser til Arbetsdomstolens dom AD 2000 nr 81 der det uttales: «Såsom Arbetsdomstolen tidligere har framhållit finns det inte någon särskilt långtgående skyldighet att självmant lämne sådana upplysningar om sig själv och sitt förflutna som kan inverka negativt på möjligheterna att få anställning (AD 1997 nr 36).» I svensk rett er det altså lagt til grunn at arbeidssøker ikke har noen særlig langtrekkende plikt til på eget initiativ å gi opplysninger om seg selv som kan virke negativt på muligheten til å bli ansatt.

I AD 2000 nr 81 legges det videre til grunn at det ikke vil anses som «svikligt beteende», altså illojal eller uredelig oppførsel, om en arbeidssøker ikke på eget initiativ gir opplysninger om egen vandel når det ikke har noen direkte innvirkning på muligheten til å utføre de aktuelle arbeidsoppgavene. Det anses isteden som arbeidsgivers ansvar å stille de spørsmål om søkeren som han eller hun mener har betydning for stillingen.¹³⁶ Avgjørelsen etterlater et inntrykk av at når arbeidsgiver ikke har spurt direkte etter bestemte opplysninger, så gjelder det ikke noen generell opplysningsplikt for arbeidssøkeren.¹³⁷ Dette utgangspunktet modifiseres noe: «Ett undantag får dock göras för upplysningar om vandel som innefattar omständigheter som har sådan betydelse för anställningsavtalet att dessa skulle ha utgjort åtminstone saklig grund för uppsägning (jfr AD 1979 nr 143).»¹³⁸ Det gjøres altså unntak i tilfeller der vandelsopplysningene er av en slik betydning for arbeidsavtalen at de kan utgjøre en saklig grunn for oppsigelse. Arbetsdomstolen legger dermed til grunn at det for slike

¹³⁵ HR-2021-605-A avsnitt 50 og Meder og Weltzien (2020) s. 428.

¹³⁶ AD 2000 nr 81 under domskäl.

¹³⁷ Danhard (2008) s. 75.

¹³⁸ AD 2000 nr 81.

opplysninger, likevel gjelder en opplysningsplikt for arbeidssøker. Det innebærer at dersom en arbeidssøkers vandel er plettet på en måte som kan gi en arbeidsgiver saklig grunn til å si opp vedkommende, har han eller hun plikt til å oppgi slik informasjon på eget initiativ. Arbetsdomstolen fremholder at det å bevisst fortie slik informasjon, er å anse som «svikligt beteende».¹³⁹ Dersom Arbetsdomstolens synspunkt legges til grunn, vil arbeidsgiver kunne forvente å få opplysninger om straffbare forhold en søker er dømt for, såfremt det kan være relevant for den aktuelle stillingen.

På den annen side står vernet mot selvinkriminering. Det er en grunnsetning i norsk rettstenking at når man har sonet ferdig en straff, så har man gjort opp for seg. Dette prinsippet gjelder imidlertid ikke uinnskrenket. En uttalelse fra Eidsivating lagmannsrett i RG. 2003 s. 268 underbygger denne påstanden. I saken var en person uskikket til å inneha en stilling som økonomisjef i kommunen som følge av de straffbare forhold han var dømt for, og arbeidsgiveren var dermed berettiget til å bringe ansettelsesforholdet til opphør etter å ha fått denne kunnskapen.¹⁴⁰ Dommen fra Arbetsdomstolen i AD 2000 nr 81 viser også at tidligere kriminalitet vil kunne påvirke et ansettelsesforhold til tross for at en straff er ferdig sonet. Arbetsdomstolen fremhever at vandelsopplysninger kan være av en slik betydning for arbeidsavtalen at det kan utgjøre en saklig grunn for oppsigelse når arbeidsgiver får kunnskap om slike forhold. Både norsk og svensk rettspraksis viser at målet om at domfelte skal tilbakeføres til samfunnet etter endt straffegjennomføring,¹⁴¹ ikke gjelder ubetinget. Det er en gjennomgående oppfatning at man for eksempel ikke bør jobbe som økonomisjef dersom man er dømt for økonomisk kriminalitet. Tilsvarende er det ikke ønskelig at en person som er dømt for overgrep mot barn, senere skal kunne arbeide med barn og unge.

Etter dette må arbeidsgiver kunne forvente at arbeidssøker i hovedsak trekker frem positive opplysninger om seg selv. Det er både rimelig og naturlig at den enkelte arbeidssøkeren ønsker å fremstille seg selv på best mulig måte i konkurransen om å få jobben. Etter HR-2021-605-A kan det i utgangspunktet bare forventes at opplyses om negative forhold dersom

¹³⁹ AD 2000 nr 81.

¹⁴⁰ RG. 2003 s. 268 under lagmannsrettens bemerkninger.

¹⁴¹ Ot.prp. nr. 5 (2000-2001) s. 7 og Gröning mfl. (2019) s. 722.

det er av helt vesentlig betydning for ansettelsen. I den nevnte avgjørelsen gir ikke Høyesterett uttrykk for at arbeidssøker har opplysningsplikt om vandelsforhold som kan utgjøre en saklig grunn for oppsigelse, slik Arbetsdomstolen gjør. På denne bakgrunn kan ikke en norsk arbeidsgiver forvente at arbeidssøker opplyser om en eventuell kriminell fortid.

Arbeidsgivers ansvar

Meder og Weltzien gir uttrykk for at det i hovedsak er arbeidsgivers ansvar å definere kravene for ansettelse, og å klargjøre disse kravene tilstrekkelig.¹⁴² Som støtte for dette synspunktet vises det til RG. 2003 s. 268, som gjaldt opphør av et arbeidsforhold som følge av tilbakeholdte opplysninger om tidligere straffbart forhold. Arbetsdomstolens standpunkt i AD 2000 nr 81 samsvarer med den oppfatningen Meder og Weltzien gir uttrykk for. Tilsvarende forståelse er lagt til grunn av Dege og Nazarian. Særlig understrekes det at forutsetninger som normalt ikke har betydning for ansettelsen, men som arbeidsgiver særlig vektlegger, må det stilles konkrete spørsmål om.¹⁴³ Det kan naturligvis ikke forventes at arbeidssøker skal gi slike opplysninger, når det er forutsetninger som ikke fremstår som opplagt.

Arbeidsgiver må klargjøre hvilke krav som gjelder for ansettelsen. Det kan gjøres i stillingsannonsen, under intervju eller på andre måter. Det viktigste er at forventningene blir tydelig formidlet til arbeidssøker, slik at han eller hun vet hvilke opplysninger arbeidsgiver vektlegger i ansettelsesprosessen, og dermed hva det bør opplyses om.

I avgjørelsen inntatt i RG. 2003 s. 268 mente flertallet at arbeidsgiver ikke hadde klargjort kravene for ansettelse tilstrekkelig. Saken gjaldt som nevnt en nyansatt økonomisjef som tidligere var straffedømt for økonomisk kriminalitet. Flertallet fant at kommunen som arbeidsgiver ikke hadde tydeliggjort noe direkte krav til vandel eller indirekte sagt noe som kunne lede oppmerksomheten i den retningen i kunngjøringen. Spørsmålet ble heller ikke berørt under intervju. På slutten av intervjuet ble det imidlertid stilt spørsmål om det var andre

¹⁴² Meder og Weltzien (2020) s. 428.

¹⁴³ Dege (2009) s. 64 og Nazarian (2007) s. 391.

forhold søkeren ønsket å opplyse om. Flertallet erkjente at spørsmålet nok var ment som en oppfordring om å si fra om for eksempel straffedommer eller andre negative forhold som er av betydning for vurderingen av ansettelsen. Det ble lagt avgjørende vekt på at spørsmålet ikke var formulert med fokus på dette, slik at det ikke kunne legges til grunn at det var naturlig å oppfatte spørsmålet som en oppfordring til å redegjøre for sine straffbare forhold. Slik stillingen og kravene for å bli ansatt var presentert fra kommunens side, kunne ikke arbeidssøkeren klandres for at han ikke på eget initiativ informerte kommunen om sine tidligere straffer.¹⁴⁴ Avgjørelsen gir uttrykk for at arbeidsgiver må stille konkrete spørsmål for at det skal foreligge en opplysningsplikt for arbeidssøker. Det vil altså ikke være tilstrekkelig til å aktivere en opplysningsplikt hos søkeren å stille åpne spørsmål, som for eksempel om det er noe mer vedkommende tenker at arbeidsgiver bør vite. Til tross for at det er ganske lett å forstå hvor arbeidsgiver vil med slike spørsmål, gir Eidsivating lagmannsrett uttrykk for at det kreves mer presisjon i utspørringen. En slik løsning stiller større krav til arbeidsgiver, og kan medføre at utspørringen blir mer ubehagelig for begge parter.

Avgjørelsen fra den svenske Arbetsdomstolen i AD 2000 nr 81, gir også tydelig uttrykk for at det er arbeidsgivers ansvar å stille konkrete spørsmål om forhold som han eller hun mener har betydning for stillingen. Saken gjaldt en lege som manglet autorisasjon og hadde en kriminell fortid, knyttet til legemiddelmisbruk. Legen hadde ikke aktivt gitt uriktige opplysninger, men heller ikke opplyst om disse forhold på eget initiativ. Arbetsdomstolen fant at legen var berettiget til å tro at arbeidsgiver var klar over hans manglende autorisasjon, og hva gjaldt hans fortid, måtte det være opp til arbeidsgiver å stille de nødvendige spørsmål. Disse forholdene var altså ikke nok til å utgjøre en saklig grunn for oppsigelse. Resultatet var at legen ikke hadde opplysningsplikt om disse forholdene, slik at arbeidsgiveren ikke hadde rett til å si opp arbeidsforholdet.¹⁴⁵ Det legges altså opp til et relativt omfattende ansvar for arbeidsgiver til å selv få frem det som måtte være interessant av opplysninger om arbeidssøkeren.

¹⁴⁴ RG. 2003 s. 268 under flertallets bemerkninger.

¹⁴⁵ AD 2000 nr 81 under domskäl.

Arbetsdomstolen kan synes å stille noe strengere krav til arbeidssøker enn hva lagmannsretten gjør i avgjørelsen inntatt i RG. 2003 s. 268. Som vist over, kan Arbetsdomstolen tolkes slik at arbeidssøker har plikt til, på eget initiativ, å opplyse om vandelsforhold av en slik betydning for arbeidsavtalen at det kan utgjøre en saklig grunn for oppsigelse.¹⁴⁶ Lagmannsretten gir derimot uttrykk for at det kun er opp til arbeidsgiver å stille tilstrekkelig presise spørsmål for at arbeidssøker skal ha en opplysningsplikt. Dette til tross for at en samlet lagmannsrett kom til at personen var uskikket til å inneha stillingen som økonomisjef i kommunen fordi han var dømt for økonomisk kriminalitet.¹⁴⁷ Dersom Arbetsdomstolens synspunkt legges til grunn på det faktum saken i RG. 2003 s. 268 gjaldt, ville resultatet antakelig blitt et annet. Slik jeg forstår det, ville fortielsen av vandelsopplysningene medført et brudd på arbeidssøkers opplysningsplikt.

Saken i Borgarting lagmannsrett, LB-1999-1774, gjaldt oppsigelse av en person som var ansatt for å tjenestegjøre i NATO-styrker i Bosnia. Oppsigelsen var begrunnet i at arbeidstakeren i sikkerhetssamtale, etter forespørsel, fortiet sin tilknytning til en artikkelserie i «Alle Menn» om en leiesoldat som ble tillagt holdninger som var uforenelig med tjenestegjøring i NATO-styrker. Lagmannsrettens flertall la vekt på arbeidstakerens erfaring fra tidligere tjenestegjøring og at artikkelserien var et tema under sikkerhetssamtalen, og konkluderte med at det burde ha fremstått som «åpenbart for A at det var av vesentlig betydning for tilliten til hans tjenestegjøring hvordan det forholdt seg med hans tilknytning til artiklenes innhold».¹⁴⁸ Til tross for at artikkelserien allerede var kommet på trykk da arbeidsavtalen ble inngått, gjelder ikke saken direkte opplysningsplikt ved ansettelse. Avgjørelsen illustrerer like fullt et tilfelle der arbeidsgiver har gjort det tilstrekkelig klart hvilke krav som stilles, slik at arbeidstaker burde forstått hva arbeidsgiver var ute etter, og opplyst om dette. Avgjørelsen kan tas til inntekt for at direkte spørsmål fra arbeidsgiver aktiverer arbeidssøkers opplysningsplikt.

¹⁴⁶ Se «Fremstilling av seg selv».

¹⁴⁷ RG. 2003 s. 268 under lagmannsrettens bemerkninger.

¹⁴⁸ LB-1999-1774 under flertallets bemerkninger.

Etter dette fremstår det som klart at det etter gjeldende rett påhviler arbeidsgiver et ansvar for å gi føringer for arbeidssøkers opplysningsplikt. Det legges i stor grad opp til at arbeidssøker ikke har opplysningsplikt for opplysninger som ikke er av vesentlig betydning for ansettelsen, med mindre arbeidsgiver konkret etterspør slike. Utfra dommen i AD 2000 nr 81 er opplysningsplikten strengere i svensk rett, ettersom det kreves at arbeidssøker på eget initiativ gir vandelsopplysninger om forhold som ellers kan utgjøre en saklig grunn for oppsigelse. Det er ikke eksplisitt gitt uttrykk for at tilsvarende gjelder i norsk rett.

Som vist over i kapittel 2.2 oppstiller lovverket noen eksplisitte etterspøringsforbud. Selv om disse bestemmelsene er uttømmende, betyr ikke det at arbeidsgiver automatisk har krav på og kan etterspørre alle opplysninger om forhold som ikke er nevnt i bestemmelsene.¹⁴⁹ Retten til privatliv etter EMK art. 8 setter også grenser for hvilke opplysninger som kan innhentes om arbeidssøkerens personlige forhold.¹⁵⁰ Det medfører at arbeidsgiver må utvise forsiktighet ved utspørringen av arbeidssøkeren.¹⁵¹ Dege gir uttrykk for at arbeidssøkerens personlige integritet utgjør en slags etisk grense for hvilke spørsmål som kan stilles. Kjernen i dette er at arbeidsgiver ikke skal stille spørsmål slik at arbeidssøkeren opplever en slags tvangssituasjon i relasjon til personlige spørsmål.¹⁵² En del av arbeidsgivers ansvar er derfor å ikke være for pågående på dette feltet.

Hva arbeidsgiver har rimelig grunn til å forvente av opplysninger fra arbeidssøker, avhenger av hvor tydelig arbeidsgiver har vært på hvilke krav som gjelder for ansettelsen.

Forventningene må tilpasses etter det ansvar arbeidsgiver selv har for å innhente den informasjon han eller hun ønsker å få om en arbeidssøker. Arbeidsgiver har således ikke rimelig grunn til å forvente at arbeidssøker opplyser om alle forhold som kan være relevant for stillingen.

¹⁴⁹ Nazarian (2007) s. 388-389.

¹⁵⁰ Se kapittel 2.3.

¹⁵¹ Nazarian (2007) s. 389.

¹⁵² Dege (2009) s. 101.

4.3 Hvilke opplysninger plikter arbeidssøker å oppgi?

Det er vanskelig å gi en generell angivelse av hvilke konkrete opplysninger arbeidssøker skal oppgi. Dette skyldes at hvilke opplysninger som er relevante vil kunne variere ut fra den konkrete situasjonen. En spesifikk opplysning vil ikke nødvendigvis omfattes av opplysningsplikten i enhver situasjon. Av den grunn gir ikke juridisk teori noen nærmere anvisning på innholdet i opplysningsplikten.¹⁵³ I det videre skal jeg gi en fremstilling av hvilke typer opplysninger arbeidssøker skal oppgi, uten å gå nærmere inn på hvilke konkrete opplysninger det innebærer.

Hagstrøm fremholder at opplysningsplikten generelt bare går på faktiske forhold, og avgrenses mot hypoteser eller forventninger om fremtidig utvikling.¹⁵⁴ Det er ikke alltid lett å skille mellom fakta og vurderinger, slik at grensen vil bli noe flytende. For eksempel vil det være en flytende grense mellom hvordan en persons evner og kvalifikasjoner faktisk er, og vedkommendes egne vurderinger av disse. Manglende selvinnsikt kan medføre at arbeidssøkeren fremstiller seg selv på en måte som arbeidsgiver kanskje ikke ville vært enig i.

Relevant og vesentlig

Som et litt upresist utgangspunkt kan man si at arbeidssøker har opplysningsplikt om forhold som er relevant for stillingen, og som ikke rammes av de skranker for innhenting av opplysninger som lovverket oppstiller.¹⁵⁵ Til sammenligning vises det til at opplysningsplikten i kontraktsforhold bare gjelder for «vesentlige forhold», sml. kjl. § 19 første ledd bokstav b og hvtjl. § 19. Opplysningsplikten som kan utledes av avtl. § 33 omfatter også naturligvis opplysninger om vesentlige forhold, men er ikke uttrykkelig begrenset til kun dette. Det kan forstås slik at avtl. § 33 gir anvisning på en mer omfattende opplysningsplikt. De hensyn som gjør seg gjeldende for spørsmålet om arbeidssøkers opplysningsplikt, sammenfaller i størst grad med hensynene bak redelighetskravet i avtl. § 33.

¹⁵³ Opplysningsplikten konkretiseres ikke ytterligere av hverken Dege (2003 og 2009), Meder og Weltzien (2020), Skjønberg mfl. (2017) eller Storeng mfl. (2020).

¹⁵⁴ Hagstrøm (2011) s. 154-155.

¹⁵⁵ Se kapittel 2.

Som nevnt, mener Hagstrøm at redelighetsvurderingen for opplysningsplikten kan knyttes til de krav til redelighet som følger av avtl. § 33.¹⁵⁶ Dette må særlig gjelde i en ansettelsesprosess, som følge av den nære tilknytningen som oppstår mellom partene og det spesielle tillitsforholdet som forutsettes. Det vil derfor være nærliggende å legge til grunn at arbeidssøkers opplysningsplikt omfatter noe mer enn bare «vesentlige forhold».

Når det gjelder opplysninger om negative forhold, kan det etter HR-2021-605-A argumenteres for at disse bare omfattes av opplysningsplikten når det er informasjon av «helt vesentlig betydning for ansettelsen».¹⁵⁷ For opplysninger om negative forhold ved arbeidssøkeren, kan det etter dette tyde på at opplysningsplikten er nærmere det som generelt gjelder i kontraktslovgivningen, og som kommer til uttrykk i kjl. § 19 første ledd bokstav b og hvtl. § 19.

Hva som er relevant og hva som er vesentlig, avhenger av stillingens art. Informasjon om personlige forhold kan være relevant for en stilling, og irrelevant for en annen. For eksempel vil en arbeidssøkers private økonomi ikke ha betydning for en stilling som norsklærer, men det vil være både relevant og vesentlig for en som søker på en stilling som økonomisjef. Dersom sistnevnte har mye forbrukslån og en ukritisk bruk av kredittkort, vil det kunne anses som et tegn på at han eller hun har dårlig dømmekraft i økonomiske situasjoner. Videre trekker Dege frem at det generelt må kunne stilles større krav til åpenhet om personlige forhold ved ansettelse i en lederstilling, enn for en underordnet stilling.¹⁵⁸

Uavhengig av stilling, vil en opplysningsplikt typisk omfatte opplysninger om faglige kvalifikasjoner, arbeidserfaring og utdanning. Slike opplysninger vil være relevant og vesentlig for alle stillinger. Som regel vil disse også være etterspurt i stillingsannonsen. Referanser og opplysninger om tidligere arbeidsgivere kan også tenkes å være relevant for alle stillinger, slik at det vil være nærliggende å anta at det omfattes av arbeidssøkers

¹⁵⁶ Hagstrøm (2011) s. 154.

¹⁵⁷ HR-2021-605-A avsnitt 47.

¹⁵⁸ Dege (2009) s. 98.

opplysningsplikt. I HR-2021-605-A anerkjenner Høyesterett at slike opplysninger som oftest vil være av interesse for arbeidsgiver, men det ble likevel lagt til grunn at arbeidssøker i utgangspunktet ikke har noen generell plikt til på eget initiativ å nevne alle tidligere ansettelse.¹⁵⁹ Arbeidssøkeren i den nevnte avgjørelsen hadde fortiet opplysninger om et tidligere arbeidsforhold i samme bransje, som var avsluttet helt nylig. Han hadde arbeidet der i ca. seks uker rett før han søkte seg til den arbeidsgiveren som var motpart i saken. Høyesterett mente at hans arbeidsprestasjoner der var av interesse for ny arbeidsgiver (altså motparten), og at opplysninger om oppsigelsen og konflikten med tidligere arbeidsgiver var forhold som arbeidssøkeren måtte forstå var relevante for den nye jobben, særlig når det var i samme bransje og det var så nært i tid.¹⁶⁰ Ettersom arbeidsforholdet ble avsluttet som følge av en konflikt basert på et omstridt faktum, var det forståelig at arbeidssøkeren ønsket å holde arbeidsforholdet skjult. Arbeidssøkeren hadde dessuten oppgitt flere andre tidligere arbeidsgivere som arbeidsgiver kunne kontakte for å sjekke referanser. På denne bakgrunn mente Høyesterett at arbeidssøkeren ikke hadde plikt til å opplyse om dette arbeidsforholdet.¹⁶¹ Det kan ut fra dette utledes at det ikke er noen generell plikt til å oppgi *alle* tidligere ansettelse, men har man tidligere erfaring fra en bransje bør i hvert fall noen av disse oppgis slik at arbeidsgiver gis mulighet til å sjekke referanser. Denne løsningen ivaretar hensynet til både arbeidssøker og arbeidsgiver. Arbeidssøker gis mulighet til å holde sitt privatliv skjult og slipper å stille seg selv i et dårlig lys som kan gjøre det vanskelig for han eller hun å få seg jobb, samtidig som arbeidsgiver gis tilgang til noen opplysninger som kan si noe om hva som kan forventes av søkeren.

Opplysningenes betydning kan være relative, avhengig av stillingen.¹⁶² For eksempel vil det være viktig at det opplyses om en eventuell tidligere domfellelse for økonomisk kriminalitet for en som søker på en stilling som regnskapsfører, men ikke nødvendigvis for en ansatt i barnehage. For en barnehageansatt vil det være av større betydning med opplysninger om tidligere brudd på taushetsplikt eller omsorgsunndragelse. Slike opplysninger vil igjen

¹⁵⁹ HR-2021-605-A avsnitt 53.

¹⁶⁰ HR-2021-605-A avsnitt 61-62.

¹⁶¹ HR-2021-605-A avsnitt 63.

¹⁶² Dege (2003) s. 60.

normalt ikke ha betydning for en stilling som postbud. Uansett er poenget at det er viktig for arbeidsgiver å ha tillit til den personen som skal ansettes.

Innvirkning

Etter de kontraktsrettslige reglene gjelder det et innvirkningskrav. Dette kommer eksplisitt til uttrykk i kjl. § 19 første ledd bokstav b og hvtjl. § 19 annet punktum. I rettspraksis er det lagt til grunn at det også gjelder et innvirkningskrav etter avtl. § 33.¹⁶³ Innvirkningsvilkåret går ut på at avtalen ikke ville ha kommet i stand, eller ville blitt inngått på andre vilkår dersom opplysningene var kjent for medkontrahenten. Som følge av den alminnelige lojalitetsplikten i kontraktsforhold, og hensynet til sammenheng i regelverket, synes det naturlig at det samme legges til grunn for opplysningsplikten i arbeidsforhold.

I juridisk teori har blant annet Dege tatt til orde for at det gjelder et innvirkningskrav for arbeidssøkers opplysningsplikt: «Det generelle er at arbeidstaker er pliktig til å gi de opplysninger som er relevante for stillingens karakter, forstått på den måte at det avgjørende er om arbeidsgiver ville ha ansatt vedkommende hvis opplysninger var gitt på forhånd.»¹⁶⁴ Nazarian synes å være enig i dette, og fremhever at innvirkningsvilkåret for arbeidsavtaler vil gå ut på at en person ikke ville blitt ansatt dersom de fortiede opplysningene hadde vært kjent for arbeidsgiver ved avtaleinngåelsen.¹⁶⁵ Det virker noe usannsynlig at en arbeidsavtale ville blitt inngått, men på andre vilkår, for eksempel med lavere lønn eller færre goder. For arbeidsavtaler, får dermed innvirkningsvilkåret vanligvis en «alt eller ingenting» effekt. Så lenge opplysningene ikke ville ha virket inn på avgjørelsen om å gi arbeidssøkeren jobben, vil de heller ikke omfattes av opplysningsplikten.

¹⁶³ Se kapittel 3.4.1.2.

¹⁶⁴ Dege (2009) s. 98.

¹⁶⁵ Nazarian (2007) s. 386.

Ærlighet

Selv om arbeidssøker ikke er pliktig til på eget initiativ å gi opplysninger om personlige forhold til arbeidsgiver, må han eller hun svare ærlig på spørsmål fra arbeidsgiver.¹⁶⁶ I LB-1999-1774 fant lagmannsrettens flertall at arbeidstakeren ved å fortie opplysninger ikke bestod «den prøven han burde skjønne han var blitt satt på, nemlig at han hadde oppfordring til å snakke sant om noe Forsvaret anså som viktig.»¹⁶⁷ Resultatet ble at oppsigelsen var saklig begrunnet og følgelig gyldig.¹⁶⁸ Selv om avgjørelsen ikke direkte gjelder arbeidssøkers opplysningsplikt, indikerer den at ærlighet er vesentlig for tillitsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

En forventning om ærlig og redelig oppførsel kan utledes av lojalitetsplikten. Arbeidssøker ønsker selvfølgelig at arbeidsgiver er ærlig om forhold som har betydning for arbeidssøkers vilje til å inngå en arbeidsavtale, som arbeidsoppgaver, arbeidstid, lønn og andre goder. Også av den grunn må arbeidssøker være ærlig med arbeidsgiver om de forhold som for han eller hun er av betydning for ansettelsen. Arbeidssøker må derfor ikke gi direkte villedende informasjon eller positivt uriktige opplysninger.

Servitøren, som saken i HR-2021-605-A omhandlet, hadde ikke bare utelatt informasjon om sitt tidligere arbeidsforhold og konfliktene der. Høyesterett fremhevet at han også hadde gitt villedende informasjon om hva han hadde gjort de siste to årene. I søknad og CV var det oppgitt flere tidligere arbeidsforhold. Foruten at han hadde jobbet ved to restauranter våren 2018, opplyste arbeidssøkeren at han de to siste årene hadde gjort private ting som ikke var relevant for stillingen. Det fremgikk altså ikke at han hadde jobbet ved en restaurant rett før han søkte den aktuelle stillingen. Denne uærligheten ble av Høyesterett ansett for å være illojal atferd, men opplysningssvikten var ikke tilstrekkelig til å begrunne oppsigelsen.¹⁶⁹ Ut

¹⁶⁶ Dette ble uttrykkelig slått fast av Høyesterett i HR-2021-605-A avsnitt 55.

¹⁶⁷ LB-1999-1774 under flertallets bemerkninger. For nærmere beskrivelse av faktum se kapittel 4.2 under «Arbeidsgivers ansvar».

¹⁶⁸ LB-1999-1774 under flertallets bemerkninger.

¹⁶⁹ HR-2021-605-A avsnitt 64 og 65.

fra dette trekker jeg en slutning om at det å være uærlig strider mot lojalitetsplikten, samt at det vil utgjøre et brudd på arbeidssøkers opplysningsplikt.

Som påpekt innledningsvis kjennetegnes arbeidsforhold av dets særlig personlige karakter. Et arbeidsforhold bygger i større grad enn andre kontraktsforhold på tillit. Dersom arbeidssøker er uærlig i ansettelsesprosessen og fortier betydningsfull informasjon, vil ikke det gi et godt grunnlag for det fremtidige samarbeidet mellom partene.¹⁷⁰ Med tanke på det fremtidige samarbeidet, vil naturligvis opplysninger om tidligere arbeidskonflikter være av interesse for arbeidsgiver, og relevant for arbeidssøkers samarbeidsevne. I HR-2021-605-A poengterte Høyesterett at slike konflikter like gjerne kan være forårsaket av tidligere arbeidsgiver eller andre ansatte. En plikt til å opplyse om tidligere arbeidskonflikter vil kunne gi en arbeidssøker store vanskeligheter med å få seg nytt arbeid, og vedkommende kan i verste fall bli holdt utenfor arbeidsmarkedet. På denne bakgrunn konkluderes det med at arbeidssøker i utgangspunktet ikke har plikt til å opplyse om tidligere konflikter hvis han eller hun ikke blir direkte spurt om det.¹⁷¹

¹⁷⁰ Nazarian (2007) s. 385.

¹⁷¹ HR-2021-605-A avsnitt 54 og 55.

5 Avslutning

Kjernen i lojalitetsplikten, forent med hensynet til sammenheng i regelverket, taler klart for at det foreligger en opplysningsplikt for arbeidssøker. Dette er et direkte utslag av lojalitetspliktens positive side, nemlig å aktivt ivareta arbeidsgivers interesser.¹⁷² I HR-2021-605-A fremholdt Høyesterett at det er en forutsetning for at arbeidssøker skal ha opplysningsplikt at det gjelder informasjon som han eller hun må forstå er av vesentlig betydning for ansettelsen.¹⁷³ Hensynet til et inkluderende arbeidsliv tilsier at opplysningsplikten ikke må være for omfattende, for å unngå at det blir for vanskelig for en person å få seg jobb. Høyesterett poengterte at en opplysningsplikt vil avhenge av om informasjonen gjelder forhold av direkte betydning for arbeidssøkers egnethet for stillingen, primært opplysninger om faglige kvalifikasjoner og arbeidserfaring som er direkte relevant for stillingen.¹⁷⁴ Dette samsvarer med den opplysningsplikt som gjelder i kontraktsforhold generelt, altså en plikt til å opplyse om forhold av vesentlig betydning.

Gjennomgangen over viser at hoveddelen av ansvaret for å få frem opplysninger om arbeidssøkeren i en ansettelsesprosess, ligger hos arbeidsgiver. Dette utgangspunktet samsvarer med den arbeidsrettslige vernelovgivningen, som søker å beskytte arbeidstaker/arbeidssøker og derfor legger det meste av ansvaret på arbeidsgiver. Arbeidsgiver har ansvar for å klargjøre hvilke opplysninger arbeidssøkeren bør oppgi, og å stille nødvendige spørsmål for å få frem ønsket informasjon.

Lovverkets eksplisitte etterspøringsforbud og retten til privatliv setter grenser for arbeidsgivers mulighet til å innhente informasjon. Arbeidssøkers rett til privatliv tilsier dessuten at arbeidsgiver bør være varsom i utspørringen, slik at det for arbeidssøker ikke oppleves som en tvangssituasjon eller et inngrep i den personlige integritet. En annen ting er at utspørring generelt kan virke ubehagelig for arbeidssøker, men det må aksepteres. Arbeidsgiver har nemlig anledning til å stille spørsmål om forhold som ikke omfattes av de

¹⁷² Se kapittel 3.3 og Skjønberg mfl. (2017) s. 244.

¹⁷³ HR-2021-605-A avsnitt 52.

¹⁷⁴ HR-2021-605-A avsnitt 50.

opplysninger som arbeidssøker på eget initiativ bør oppgi. Arbeidssøker kan ikke gi positivt uriktig informasjon som svar på slike spørsmål, men plikter i tråd med lojalitetsplikten å svare ærlig.

Høyesterett fremhevet at i en ansettelsesprosess vil søkeren ha rett til primært å trekke frem det som taler til vedkommendes fordel.¹⁷⁵ Når det gjelder opplysninger om negative forhold, kan rettskildene forstås slik at dette bare omfattes av arbeidssøkers opplysningsplikt når det er informasjon av helt vesentlig betydning for ansettelsen. Arbeidssøker har ingen utstrakt plikt til på eget initiativ å gi opplysninger som kan ha en negativ innvirkning på muligheten til å få seg jobb. Dette er i tråd med hensynet til et inkluderende arbeidsliv. Det kan imidlertid argumenteres for at arbeidssøker har opplysningsplikt om forhold som kan utgjøre en saklig grunn for oppsigelse, slik Arbetsdomstolen har lagt til grunn for svensk rett. En slik regel fremgår ikke eksplisitt i norsk rett, men kan være anvendelig fordi den i større grad legger opp til at arbeidssøker skal opptre i samsvar med arbeidsgivers interesser. Arbeidsgiver vil åpenbart ha interesse av å vite om forhold som kan gi grunnlag for saklig oppsigelse, allerede før ansettelsen. Ulempen med en slik regel er at det for arbeidssøker blir en ytterligere plikt å forholde seg til, samt at det i verste fall kan gjøre det vanskelig for enkelte å komme seg inn på arbeidsmarkedet. Når det er sagt, risikerer vedkommende likevel å miste jobben dersom arbeidsgiver blir kjent med de fortiede opplysningene.

En arbeidssøker kan ikke gi direkte villedende informasjon om seg selv og tidligere arbeidsforhold.¹⁷⁶ I HR-2021-605-A kom Høyesterett til at arbeidssøkeren hadde gitt villedende opplysninger om hva han hadde gjort de siste to årene, og denne atferden ble ansett som illojal. Som nevnt tidligere, hadde imidlertid ikke servitøren plikt til å opplyse om sitt siste arbeidsforhold og konflikten som hadde funnet sted der. I praksis medfører det at arbeidssøker settes i en meget vanskelig situasjon ettersom et arbeidsforhold vanskelig kan forties, uten å gi villedende opplysninger om hva man har bedrevet i det aktuelle tidsrommet.

¹⁷⁵ HR-2021-605-A avsnitt 50.

¹⁷⁶ HR-2021-605-A avsnitt 50.

Avgjørelsen i HR-2021-605-A illustrerer hvor vanskelig det er å veie de motstridende hensyn som gjør seg gjeldende i ansettelsesprosessen, opp mot hverandre. Høyesterett veier arbeidssøkers behov for å fremstille seg selv best mulig og ikke inkriminere seg selv, mot arbeidsgivers interesse i å få et best mulig grunnlag for å ta en beslutning. Resultatet kan diskuteres. Med et litt kritisk blikk kan det hevdes at avgjørelsen kan åpne for at en arbeidssøker med loven i hånden, ikke direkte bløffer seg til en stilling, men kan fortie opplysninger av betydning for ansettelsen. På den måten vil man kunne få en jobb på et grunnlag som for arbeidsgiver kan fremstå som bristende forutsetninger. Arbeidsgiver kan få en opplevelse av at han eller hun ikke får opplysninger av sentral betydning for vurdering av hvilken person man skal ansette. I tillegg legges det opp til et omfattende ansvar for arbeidsgiver til å selv innhente ønsket informasjon om arbeidssøker. Som drøftelsen over viser, er rettstilstanden delvis uklar, hvilket kan gjøre det vanskelig for arbeidsgiver å orientere seg, samt å utøve ansvaret i praksis. Med dette utgangspunktet gis arbeidssøkere en sterk posisjon i ansettelsesprosessen. Det er forståelig ut fra de hovedhensyn som gjør seg gjeldende på arbeidsrettens område, som i hovedsak verner om arbeidstaker. På den annen side kan det for arbeidsgiver i verste fall oppleves som å bli ført bak lyset. Som nevnt innledningsvis, vil det for arbeidsgiver være vanskelig å omgjøre en ansettelse, ikke minst som følge av det sterke stillingsvernet arbeidsmiljøloven oppstiller.

HR-2021-605-A gir uansett uttrykk for gjeldende rett. Resultatet viser at det ikke er en krystallklar rettstilstand, men det påhviler arbeidsgiver et omfattende ansvar, hvilket innebærer at det ikke er en omfattende opplysningsplikt for arbeidssøker. På denne bakgrunn kan man legge til grunn at arbeidssøkers opplysningsplikt omfatter forhold av vesentlig betydning for ansettelsen, samt en plikt til å svare ærlig på spørsmål fra arbeidsgiver.

Ettersom det ikke er lovfestet en konkret opplysningsplikt for arbeidssøker, vil det bero på en skjønnsmessig vurdering av om en arbeidssøker har oppfylt plikten eller ikke. Den arbeidsrettslige lovgivningen gir ofte anvisning på skjønnsmessige vurderinger. Et eksempel er kravet om saklig grunn for oppsigelse. På samme måte som for innholdet i opplysningsplikten kan det vanskelig oppstilles en konkret liste over hvilke forhold som kan gi grunnlag for oppsigelse. I stedet er det valgt en vid, skjønnsmessig formulering som har et

vidt anvendelsesområde. Et unntak fra denne lovgivningsteknikken er reglene om arbeidstid, der det konkret angis hvor mange timer en arbeidstaker lovlig kan jobbe innenfor et angitt tidsrom.

Skjønnsmessige vurderinger vil gjøre en situasjon mindre forutsigbar. Det kan imidlertid vanskelig tenkes en annen løsning for arbeidssøkers opplysningsplikt. Det vil være en umulig oppgave for lovgiver å presist angi hvilke konkrete opplysninger enhver arbeidssøker skal oppgi. Det må derfor være en skjønnspreget vurdering av om den ulovfestede opplysningsplikten er overholdt. Slik jeg ser det, er det ikke noe annet reelt alternativ.

Litteraturliste

Norske lover

- 1814 Lov 17. mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov (Grunnloven).
- 1918 Lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven).
- 1988 Lov 13. mai 1988 nr. 27 om kjøp (kjøpsloven).
- 1999 Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven).
- 2005 Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).
- 2007 Lov 15. juni 2007 nr. 36 om håndverkertjenester m.m for forbrukere (håndverkertjenesteloven).
- 2010 Lov 28. mai 2010 nr. 16 om behandling av opplysninger i politiet og påtalemyndigheten (politiregisterloven).
- 2017 Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven).

Norske forarbeider

- Ot.prp. nr. 30 (1981–1982) Om lov om endring i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (hentet fra LovdataPro)
- Ot.prp. nr. 80 (1986-1987) Om A Kjøpslov B Lov om samtykke til ratifikasjon av FN-konvensjonen om kontrakter for internasjonale løsørekjøp, vedtatt 11 april 1980. (hentet fra LovdataPro)
- Ot.prp. nr. 29 (1988-1989) Om lov om håndverkertjenester m.m for forbrukere. (hentet fra LovdataPro)
- Ot.prp. nr. 5 (2000-2001) Om lov om gjennomføring av straff mv. (straffegjennomføringsloven). (hentet fra LovdataPro)
- NOU 2001: 4 Helseopplysninger i arbeidslivet: Om innhenting bruk og oppbevaring av helseopplysninger i arbeidslivet. (hentet fra LovdataPro)
- Ot.prp. nr. 104 (2002–2003) Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (likebehandling i arbeidslivet) m.m. (hentet fra LovdataPro)
- Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). (hentet fra LovdataPro)
- Ot.prp. nr. 79 (2008-2009) Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven, likestillingsloven, diskrimineringsombudsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (Homofile og kvinner i trossamfunn m.m). (hentet fra LovdataPro)

Ot.prp. nr. 108 (2008-2009)	Om lov om behandling av opplysninger i politiet og påtalemyndigheten (politiregisterloven). (hentet fra LovdataPro)
Prop. 85 L (2014–2015)	Endringer i arbeidsmiljøloven og avtaleloven (konkurranseregulerende avtaler i arbeidsforhold). (hentet fra LovdataPro)
Prop. 81 L (2016–2017)	Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven). (hentet fra LovdataPro)
NOU 2021: 2	Kompetanse, aktivitet og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting. (hentet fra Regjeringen.no)

Norsk rettspraksis

Høyesterett

Rt. 1918 s. 575 A

Rt. 1959 s. 900 A

Rt. 1961 s. 1012 A

Rt. 1984 s. 28 A (Tromsø Sparebank)

Rt. 1988 s. 766 U

Rt. 1990 s. 607 A (Saga Data)

Rt. 1995 s. 1460 A (Haughom)

Rt. 2000 s. 679 A

Rt. 2000 s. 1602 A (Nøkk)

Rt. 2002 s. 1110 A (Bodum)

Rt. 2004 s. 76 A

Rt. 2005 s. 1487 A

Rt. 2010 s. 1478 A

HR-2021-605-A

Lagmannsrett

LB-1999-1774

RG. 2003 s. 268 (Eidsivating)

Internasjonale rettskilder

Konvensjoner og traktater

EMK

Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, Roma, 4. november 1950 (Den europeiske menneskerettskonvensjonen).

Avgjørelser fra den svenske Arbetsdomstolen

AD 2000 nr 81

Avgjørelser fra Den europeiske menneskerettighetsdomstolen (EMD)

<i>Leander v. Sweden</i>	Case of Leander v. Sweden [J], application no. 9248/81, 26. mars 1987.
<i>Niemietz v. Germany</i>	Case of Niemietz v. Germany [J], application no. 13710/88, 16. desember 1992.
<i>Sidabras og Dziautas v. Lithuania</i>	Case of Sidabras and Dziautas v. Lithuania [J], application nos. 55480/00 and 59330/00, 27. juli 2004.
<i>Copland v. The United Kingdom</i>	Case of Copland v. The United Kingdom [J], application no. 62617/00, 3. april 2007.

Litteratur

Aall (2018)	Aall, Jørgen. <i>Rettsstat og menneskerettigheter</i> . 5. utgave. Fagbokforlaget, 2018.
Ballangrud og Søbstad	Ballangrud, Anne Jorun Bolken og Margrethe Søbstad. « <i>Likestillings- og diskrimineringsloven: kommentarutgave.</i> » Fra Juridika.no, lest 11.09.2021.
Bergem	Bergem, John Egil. « <i>Kommentar til kjøpsloven.</i> » I Norsk lovkommentar, Gyldendal Rettsdata. Lest 21.09.2021.
Bokmålsordboka	«Lojal» i Bokmålsordboka. Språkrådet og Universitetet i Bergen. Tilgjengelig fra [https://ordbok.uib.no/perl/ordbok.cgi?OPP=+lojal&ant_bokmaal=5&ant_nynorsk=5&begge=+&ordbok=begge] . Lest 06.10.2021.

- Bjørge Eirik. «*Kommentar til menneskerettsloven.*» I Norsk lovkommentar, Gyldendal Rettsdata. Lest 13.09.2021.
- Christoffersen (2016) Christoffersen, Margrethe Buskerud. «Lojalitetsplikens utvikling i nyere norsk rettspraksis», *Ugyldighet i privatretten: Minnebok for Viggo Hagstrøm*. 2016 s. 154-182. (hentet fra LovdataPro)
- Danhard (2008) Danhard, Erik. «Juridiken vid rekrytering». *Ny Juridik*, 2008 nr. 3, s. 34-125. (hentet fra JUNO)
- Dege (2003) Dege, Jan Tormod. *Arbeidsrett: rettigheter og plikter i arbeidsforhold*. Minerva, 2003.
- Dege (2009) Dege, Jan Tormod. *Den individuelle arbeidsrett: Del 1*. Minerva, 2009.
- Evju (2010) Evju, Stein. *Arbeidsrett: utvalgte artikler 2001-2010*. Universitetsforlaget, 2010.
- Fougner mfl. Fougner, Jan, Lars Holo, Tron L. Sundet mfl. «*Arbeidsmiljøloven: kommentarutgave.*» Fra Juridika.no, lest 05.09.2021.
- Giertsen (2014) Giertsen, Johan. *Avtaler*. 3. utgave. Universitetsforlaget, 2014.
- Gröning mfl. (2019) Gröning, Linda, Erling Johannes Husabø og Jørn Jacobsen. *Frihet, forbrytelse og straff: En systematisk fremstilling av norsk strafferett*. 2. utgave. Fagbokforlaget, 2019.

- Hagstrøm (2005) Hagstrøm, Viggo. *Kjøpsrett*. Universitetsforlaget, 2005.
- Hagstrøm (2011) Hagstrøm, Viggo. *Obligasjonsrett*. 2. utgave. Universitetsforlaget, 2011.
- Helsedirektoratet Helsedirektoratet. «Innhenting av opplysninger om vaksinasjonsstatus». Tilgjengelig fra [<https://www.helsedirektoratet.no/veiledere/vaksinasjon-av-helsepersonell/regelverk#innhenting-av-opplysninger-om-vaksinasjonsstatus>] lest 07.10.2021
- Hotvedt Hotvedt, Marianne Jenum. «Karnov lovkommentar til arbeidsmiljøloven.» Fra *LovdataPro*, lest 14.09.2021.
- McClimans McClimans, Else. «Arbeidsmiljøloven med kommentarer.» Fra *Arbeidsrett.no*, lest 05.09.2021.
- Meder (2021) Meder, Margrethe. *Kommentar til HR-2021-605-A Servitørdommen «Er det lov å lyve?»*. Juridika Innsikt, 9. juni 2021. Tilgjengelig fra [<https://juridika.no/innsikt/kommentar-til-hr-2021-605-a-servitordommen>]. Lest 16.10.2021.
- Meder og Weltzien (2020) Meder, Margrethe og Kurt Weltzien. *Bedriftens personalhåndbok: rett og plikt i arbeidsforhold*. 9. utgave. Gyldendal, 2020.
- Nazarian (2007) Nazarian, Henriette. *Lojalitetsplikt i kontraktsforhold*. Cappelen Akademisk Forlag, 2007.
- Normannseth (2020) Normannseth, Kajsja L. T. «EMDs utvikling av retten til privatliv i arbeidsforhold etter EMK artikkel 8».

Arbeidsrett 2020/02 årgang 17, s. 152-211. (hentet fra Juridika.no)

Snipsøy

Snipsøy, Bjarne. «*Kommentar til håndverkertjenesteloven.*» I Norsk lovkommentar, Gyldendal Rettsdata. Lest 22.09.2021.

Skjønberg mfl. (2017)

Skjønberg, Alexander Næss, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt. *Individuell arbeidsrett*. 2. utgave. Gyldendal Norsk Forlag, 2017.

Storeng mfl. (2020)

Storeng, Nils H., Tom Henrik Beck, Arve Due Lund mfl. *Arbeidslivets spilleregler*. 5. utgave. Universitetsforlaget, 2020.

Søreide (2021)

Søreide, Christel. *Høyesterett: Oppsigelse i prøvetid grunnet manglende opplysninger ved ansettelsen*, Domskommentar – HR-2021-605-A. Gyldendal Rettsdatas redaksjonelle kommentarer, april 2021. Tilgjengelig fra

[<https://min.rettsdata.no/Dokument/gREDKOMz2D2021z2E04z2E13z5FPRzD8VETIDSOPPSIGELSE>]. Lest 16.10.2021.