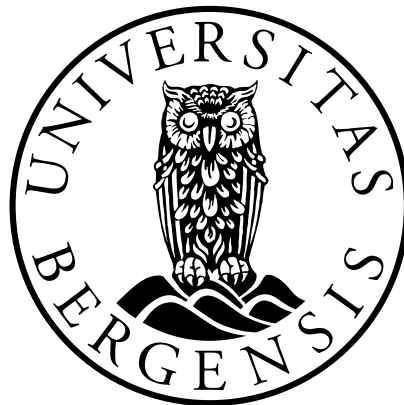


# Arbeidssøkers opplysningsplikt ved ansettelse

*En analyse av den nedre grensen for arbeidssøkers  
plikt til å opplyse om tidligere arbeidskonflikter i den  
prekontraktuelle fasen, særlig i lys av HR-2021-605-A*

Kandidatnummer: 23

Antall ord: 14 627



JUS399 Masteroppgave  
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10.12.2021

# Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse .....	1
1 Innledning.....	3
1.1 Oppgavens tema og problemstilling.....	3
1.2 Problemstillingens aktualitet.....	4
1.3 Begrepsavklaring.....	5
1.3.1 Den prekontraktuelle fasen.....	5
1.3.2 Opplysningsplikt .....	6
1.3.3 Arbeidsgiver .....	6
1.3.4 Arbeidstaker .....	7
1.3.5 Arbeidssøker.....	7
1.4 Metodiske utgangspunkter .....	8
1.5 Avgrensninger og fremstillingen videre.....	9
1.5.1 Avgrensninger .....	9
1.5.2 Fremstillingen videre.....	10
2 Hvilke legislative hensyn hviler lojalitetsplikten i arbeidsforhold på? .....	12
2.1 Hensyn i arbeidsretten generelt .....	12
2.2 Hensynet til arbeidssøker .....	13
2.3 Hensynet til arbeidsgiver.....	13
3 Innholdet i den prekontraktuelle lojalitetsplikten.....	15
3.1 Fremstillingen videre.....	15
3.2 Opplysningspliktens rettslige grunnlag .....	15
3.3 Lojalitetsbegrepets flertydighet.....	16
3.4 Lojalitetsvurderingen – en konkret avveiningsnorm.....	17
3.4.1 Sammensatt vurdering .....	17
3.4.2 Krav til tilknytning og innvirkning .....	18
3.4.3 Krav til bebreidelsesverdige atferd .....	19
3.5 Forholdet til avtaleretten .....	21
3.5.1 Oversikt .....	21
3.5.2 Prinsippet om avtalefrihet og avtalebinding.....	21
4 Hvor går grensen for arbeidssøkers prekontraktuelle lojalitetsplikt i arbeidsforhold? ....	24
4.1 Arbeidsmiljølovens mål om et «inkluderende arbeidsliv».....	24

4.2	Avklarer HR-2021-605-A arbeidssøkers plikt til å opplyse om tidligere arbeidskonflikter? .....	25
4.2.1	Høyesterett stadfester utgangspunktet .....	25
4.2.2	Grensen mot uriktig informasjon .....	26
4.2.3	I hvilke tilfeller vil tilbakeholdt informasjon utgjøre opplysningssvikt? .....	28
4.3	Forholdet til EMK art. 8 og SP art. 17 .....	33
4.3.1	Internasjonale forpliktelser .....	33
4.3.2	Hvor går grensen for «privatliv»? .....	34
5	Hvilke rettslige konsekvenser vil brudd på opplysningsplikten få? .....	36
5.1	Fremstillingen videre .....	36
5.2	Ugyldighet og lemping etter avtaleloven .....	37
5.2.1	Ugyldighet etter avtaleloven § 33 .....	37
5.2.2	Lemping etter avtaleloven § 36 .....	38
5.2.3	Forholdet til læren om bristende forutsetninger .....	39
5.3	Oppsigelse og avskjed etter arbeidsmiljøloven .....	40
5.3.1	Forholdet mellom opphør etter avtaleloven og arbeidsmiljøloven .....	40
5.3.2	Oppsigelse etter arbeidsmiljøloven § 15-7 og § 15-6 .....	41
5.3.3	Avskjed etter arbeidsmiljøloven § 15-14 .....	43
6	Konklusjon og avsluttende bemerkninger .....	44
	Kilderegister .....	46

# 1 Innledning

## 1.1 Oppgavens tema og problemstilling

Det overordnede temaet for oppgaven er arbeidssøkers opplysningsplikt i en ansettelsesprosess. Problemstillingen er hvilke opplysninger angående tidligere arbeidskonflikter en arbeidssøker plikter å gi til en mulig arbeidsgiver. Siktemålet med analysen er å fastsette den nedre grensen for arbeidssøkers plikt til å opplyse om tidligere arbeidskonflikter i en prekontraktuell fase, altså perioden forut for arbeidsforholdets formelle oppstart – typisk ved et intervju. Dette vil særlig bero på innholdet i den alminnelige lojalitetsplikten, og ikke minst hvor grensene for lojalitetsplikten skal trekkes i arbeidsforhold.

Temaet sorterer inn under den individuelle arbeidsretten. At oppgavens problemstilling er knyttet til den prekontraktuelle fasen, medfører imidlertid at også avtalerettslige regler vil få betydning. Oppgaven vil derfor belyse hvordan de avtalerettslige- og arbeidsrettslige reglene fungerer ved siden av hverandre.

Hovedregelen etter norsk avtalerett er at kontraktsparter selv må bære risikoen for egne forutsetninger og forventninger.<sup>1</sup> En naturlig konsekvens av dette er utgangspunktet om at det ikke foreligger noen generell opplysningsplikt. Dersom en kontraktspart utgir opplysninger, må vedkommende selv stå til ansvar for at disse er korrekte. Skal en part derimot pålegges en plikt til å opplyse om bestemte forhold ved avtaleinngåelse, må det foreligge en hjemmel. Slik hjemmel kan følge av kontraktslovgivningen, av avtaleloven (avtl.) § 33 eller av det ulovfestede lojalitetsprinsippet.<sup>2</sup>

Lojalitetsprinsippet gir uttrykk for en generell plikt til å hensynta den annen parts interesser i kontraktsforhold.<sup>3</sup> Med dette danner lojalitetsplikten grunnlaget for en rekke ulike former for opplysningsplikter, klargjøringsplikter, taushetsplikter med videre. Ettersom det ikke finnes noen lovfestet plikt for arbeidssøker til å opplyse om *tidligere arbeidskonflikter*, vil den alminnelige lojalitetsplikten dermed stå sentralt ved vurderingen av om, og i så fall i hvilken utstrekning, arbeidssøker har en prekontraktuell opplysningsplikt.<sup>4</sup> Lojalitetspliktens nedre

---

<sup>1</sup> Hagstrøm og Aarbakke (2011) s. 154

<sup>2</sup> Nazarian (2007) A s. 359

<sup>3</sup> Nazarian (2007) A s. 159

<sup>4</sup> Det er klart at det foreligger en lojalitetsplikt også i ansettelsesforhold, jf. Rt. 1990 s. 607 (Saga Data) s. 614. Se også Nazarian (2007) A s. 49.

grense for illojal adferd i arbeidsforhold vil være sammenfallende med arbeidssøkers opplysningsplikt i arbeidsforhold. Jeg finner det derfor ikke hensiktsmessig å skille mellom disse pliktbegrepene ved behandlingen av arbeidsforhold i det videre.

## 1.2 Problemstillingens aktualitet

At spørsmålet om rekkevidden av arbeidssøkers opplysningsplikt er aktuelt, er ikke tvilsomt. Generelt sett er spørsmålet om opplysningsplikt av betydning i enhver ansettelsesprosess. I et stadig mer kompetitivt arbeidsmarked, er det ikke lett å vite hvor grensen går for hva man som arbeidssøker er pliktig til å opplyse om. Temaets aktualitet belyses særlig gjennom den nylig avsatte dommen i HR-2021-605-A *Servitør*,<sup>5</sup> som i stor grad vil danne utgangspunktet for den videre analysen.

*Servitørdommen* gjaldt gyldigheten av en oppsigelse i prøvetid, som følge av manglende pålitelighet. Spørsmålet i saken var særlig betydningen av at arbeidssøker unnlot å opplyse om et tidligere arbeidsforhold og konflikten der. I sitt søknadsbrev hadde arbeidssøkeren positivt uttalt følgende:

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

Uttalelsen var imidlertid kun delvis korrekt, idet søkerens siste arbeidsforhold ble avsluttet kun 11 dager før han søkte på stillingen. Søkeren hadde tidligere arbeidet ved en restaurant som, i likhet med den han nå søkte på, befant seg i øvre prisklasse i det som omtales som «fine dining-segmentet». At servitøren var blitt avskjediget på grunn av samarbeidsproblemer og trusler om fysisk vold mot sine kollegaer, opplyste søkeren heller ingenting om.<sup>6</sup> I lys av en slik tilbakeholdelse, var det konkrete spørsmålet for Høyesterett om servitørens *manglende* opplysninger alene kunne utgjøre oppsigelsesgrunn i prøvetiden etter arbeidsmiljøloven § 15-6 (1).

Høyesterett kom, i motsetning til både tingretten og lagmannsretten, til at opplysningssvikten ikke ga grunnlag for oppsigelse, og avklarte i den forbindelse i hvilken utstrekning arbeidssøker

---

<sup>5</sup> Avgjørelsen i HR-2021-605-A (*Servitør*) ble avsagt i mars inneværende år. Dommen vil i det videre hovedsakelig bli omtalt som *Servitørdommen*.

<sup>6</sup> Avskjedigelsen ble senere kjent ugyldig i rettskraftig tingrettsdom, hvilket medførte at spørsmålet om oppsigelse basert på en slik atferd fra servitørens side, var urettmessig ifølge Høyesterett.

plikter å informere om tidligere arbeidskonflikter i en ansettelsessituasjon.<sup>7</sup> De nærmere grensene som kan utledes fra dommen er gjort nærmere rede for i punkt 4.2. Det påpekes imidlertid at tingretten la et noe annet faktum til grunn, idet retten ikke hadde kjennskap til rettsavgjørelsen i saken mellom servitøren og det tidligere arbeidsforholdet. Til tross for at lagmannsretten kom til samme resultat som tingretten, var altså dette basert på et annet faktisk grunnlag – det samme som for Høyesterett.

Til tross for at dommen i stor grad er avklarende for problemstillingen, er dette et område hvor grensene er uklare, og som preges av skjønnsmessige vurderinger. Det er ofte tale om komplekse situasjoner, hvor hensynet til arbeidssøkeren ikke lett lar seg avveie mot hensynet til arbeidsgiver. Det er nettopp disse uklare grensene oppgaven i det videre tar sikte på å klarlegge nærmere.

## 1.3 Begrepsavklaring

### 1.3.1 Den prekontraktuelle fasen

Et kontraktsforhold kan deles inn i flere faser. Den prekontraktuelle fasen representerer tiden forut for kontraktsinngåelse, i dette tilfellet forut for inngåelse av *arbeidsavtalen*. Mer konkret er det tale om en forhandlings- og kartleggingsfase, hvor siktemålet for arbeidsgiver er å finne rett kandidat for stillingen. Fra arbeidssøkers ståsted er målet ofte å kartlegge hvorvidt den aktuelle bedriften er passende for seg. Felles for begge parter er som regel ønsket om å inngå en arbeidsavtale. Dersom den prekontraktuelle fasen leder til avtaleinngåelse, er man over i et reelt arbeidsforhold og kontraktsforholdet er da i gang. Det er først på dette tidspunktet at arbeidsmiljøloven (aml.) får direkte betydning, jf. § 1-2 om lovens virkeområde.

Det påpekes at det kan være forskjell på den konstituerende og den formelle, skriftliggjorte arbeidsavtalen.<sup>8</sup> Arbeidsavtalen, som er det faktum som konstituerer arbeidsforholdet, er bindende inngått allerede på tidspunktet partene har oppnådd tilstrekkelig enighet, herunder når partene har gitt hverandre rimelig grunn til å tro at den annen part har ment å binde seg.<sup>9</sup> Det er slik sett uten betydning om arbeidsavtalen er nedfelt skriftlig eller ikke.<sup>10</sup> Den konstituerende

---

<sup>7</sup> Lagmannsrettens avgjørelse er gjengitt i LG-2019-182643

<sup>8</sup> Synspunktet fremgår bl.a. i Rt. 2007 s. 129 (Sesongarbeider), samt Hemmingby (2021) B s. 221–224

<sup>9</sup> Se bl.a. Rt. 2001 s. 1288 (Gate Gourmet) s. 1298

<sup>10</sup> Utgangspunktet følger av prinsippet om formfrihet, som først kom til uttrykk i 1678, i NL 5-1-1.

arbeidsavtalen må med andre ord ikke forveksles med kravet om «skriftlig arbeidsavtale» etter aml. § 14-5 flg., som er en etterfølgende beskrivelse av arbeidsvilkår og slik sett en ordensregel.<sup>11</sup> Den prekontraktuelle fasen avsluttes allerede idet den konstituerende arbeidsavtalen inngås.

### 1.3.2 Opplysningsplikt

Som allerede nevnt eksisterer det ingen generell opplysningsplikt i norsk rett. En kontraktspart, eller en mulig kontraktspart i dette tilfellet, kan imidlertid – på visse vilkår – ha en lovfestet eller ulovfestet plikt til å opplyse om bestemte omstendigheter eller forhold. Som jeg skal komme tilbake til i kapittel 4 har en kontraktspart ansvar for at opplysning gitt i tilknytning til avtaleinngåelsen, reflekterer sannheten. En kontraktspart kan i tillegg pålegges ansvar for mangelfulle opplysninger og en plikt til å korrigere medkontrahenten dersom vedkommende har uriktige oppfatninger.<sup>12</sup> Det må altså skilles mellom mangelfulle opplysninger, hvor en part har unnlatt eller tilbakeholdt opplysninger, og uriktige eller villedende opplysninger. Dette skillet er imidlertid ikke alltid like lett å identifisere.<sup>13</sup> Dersom det er gitt visse opplysninger, men ikke andre, vil dette for eksempel kunne betraktes både som villedende, men *også* mangelfulle opplysninger. Opplysningssvikt er en samlebetegnelse på tilfeller av brudd på en eventuell opplysningsplikt.

### 1.3.3 Arbeidsgiver

Arbeidsgiverbegrepet er klargjort i en rekke ulike lover. Hvorvidt det er tale om et felles omforent begrep skal ikke drøftes i denne avhandlingen, da det sentrale er arbeidsmiljølovens forståelse.<sup>14</sup>

I aml. § 1-8 annet ledd er arbeidsgiverbegrepet definert som «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste». Definisjonen tilsier at det er tale om et allerede innledet ansettelsesforhold, hvor arbeidsgiver tilsynelatende er den sterkere part. I denne avhandlingen vil jeg legge til grunn en videre forståelse av arbeidsgiverbegrepet, slik at det med arbeidsgiver

---

<sup>11</sup> Se bl.a. Rt. 2007 s. 129 (Sesongarbeider)

<sup>12</sup> Nazarian (2007) A s. 359

<sup>13</sup> Se nærmere om dette i Krüger (1989) s. 638 og Sæbø (1995) s. 314

<sup>14</sup> Det samme synspunktet gjelder for arbeidstakerbegrepet som er gjort rede for i punkt 1.3.4.

menes enhver som har myndighet til å ansette arbeidssøkere. Altså omfattes også en arbeidssøkers fremtidige overhode, av begrepet.

### **1.3.4 Arbeidstaker**

Ettersom denne avhandlingen i hovedsak dreier seg om den prekontraktuelle fasen, altså forut for et arbeidsforhold, vil arbeidstakerbegrepet få begrenset selvstendig betydning. Jeg finner det likevel hensiktsmessig å avklare også hva som skal til for å anses som arbeidstaker, da skillet mellom arbeidssøker og arbeidstaker er sentralt for å identifisere hvilke rettigheter og plikter som kan påberopes.<sup>15</sup>

Arbeidstakerbegrepet er i aml. § 1-8 første ledd definert som «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste». Ordlyden «enhver» åpner opp for en vid tolkning av begrepet, slik at det ikke settes noen begrensninger for hvem som kan anses som arbeidstaker, utover at vedkommende må «utføre arbeid i annens tjeneste». At arbeidet må utføres «i annens tjeneste» tilsier etter en naturlig forståelse at den arbeidsutførende må stå i et underordningsforhold til den annen part. En slik tolkning støttes i forarbeidene, hvor det videre kommer frem at det avgjørende for at en person skal anses som en arbeidstaker er hvorvidt dens tilknytning til arbeidsgiver «reelt sett har karakter av et ansettelsesforhold.»<sup>16</sup> Dette innebærer at grensen mellom en arbeidssøker og en arbeidstaker må trekkes der det reelle forholdet tilsier at det er tale om et ansettelsesforhold.

### **1.3.5 Arbeidssøker**

I motsetning til arbeidstaker- og arbeidsgiverbegrepet, er det ikke utarbeidet noen legaldefinisjon av hva som ligger i begrepet arbeidssøker. En naturlig forståelse tilsier likevel at det er tale om en person som i det ytre viser interesse for en arbeidsplass eller en stilling, og som slik sett ikke enda har innledet et ansettelsesforhold, verken formelt eller materielt. Forarbeidene til helseopplysningsloven, som ellers er uten relevans for oppgaven her, gir en nokså tilsvarende definisjon av arbeidssøkerbegrepet.<sup>17</sup> Den generelle utformingen gjør at definisjonen er overførbar også til andre yrker enn helsesektoren.

---

<sup>15</sup> Se imidlertid aml. § 2-2 som gir uttrykk for arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere. Bestemmelsen har imidlertid ikke betydning for denne avhandlingens del.

<sup>16</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 73

<sup>17</sup> NOU 2001: 4 s. 23 pkt. 3.2.5.4



Som arbeidssøker har en ingen *særlige* rettigheter. Det fremgår tydelig ved at arbeidsmiljøloven ikke gir noen bestemmelser som angår en slik part. På den annen side har en arbeidssøker heller ingen *særlige* plikter, i alle fall som et utgangspunkt. Dette belyser en sentral forskjell mellom en arbeidssøker og en arbeidstaker, og slik sett overgangen fra en prekontraktuell fase til ansettelsesforholdet er etablert.

## 1.4 Metodiske utgangspunkter

I oppgaven tar jeg sikte på å avklare rettsspørsmålet redegjort for i punkt 1.1, hovedsakelig basert på vanlig rettsdogmatisk metode, slik den fremkommer i norsk rett. Dette innebærer en beskrivelse av gjeldende rett på området, hvor relevante rettskildefaktorer skal identifiseres, tolkes og til sist veies opp mot hverandre i tråd med etablerte rettskildeprinsipper.<sup>18</sup> Både autoritative og ikke-autoritative rettskilder vil være relevante for analysen. I tråd med norsk metodelære vil lov og forarbeider, gjennomgående tillegges størst vekt i analysen. Ettersom den aktuelle problemstillingen befinner seg på ulovfestet område, vil imidlertid formålsbetraktninger, rettspraksis, samt legislative- og reelle hensyn spille en viktig rolle.

Et særskilt metodisk poeng som har preget avhandlingen er fraværet av relevante rettskildefaktorer som omtaler rekkevidden av arbeidssøkers opplysningsplikt generelt, og også det aktuelle typetilfellet spesielt. Som analysen viser, har dette utgangspunktet likevel blitt noe avhjulpet etter *Servitørdommen*.

I et komparativt perspektiv er det særlig interessant å se hen til reguleringen i de øvrige nordiske landene. Arbeidsrettsreglene er utarbeidet etter den såkalte «*nordiske modellen*», hvilket har resultert i at reguleringen av dette rettsområdet er nokså likt utformet.<sup>19</sup> *Oppsigelsesreglene* utgjør et unntak fra dette, i alle fall når det gjelder norsk retts forhold til dansk og finsk rett. De svenske oppsigelsesreglene begrunnet i arbeidstakers forhold, har imidlertid tydeligere likhetstrekk med norsk rett, hvilket tilsier at tolkningen av reglene i mange tilfeller vil være sammenfallende.<sup>20</sup> I det henseende kan svensk rett gi bidrag i analysen, til tross for at det ikke kan vektlegges i særlig grad all den tid det ikke utgjør norsk rett.

---

<sup>18</sup> For en generell fremstilling av de alminnelige rettskildeprinsippene, se bl.a. Eckhoff og Helgesen (2001) s. 19–22 og Nygaard (2004) s. 34–37

<sup>19</sup> NOU 2004: 5 pkt. 4.2.1

<sup>20</sup> Se også HR-2021-605-A (*Servitør*) hvor Høyesterett viser til den svenske Arbetsdomstolen i avsnitt 48

Når det gjelder Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) og FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (SP) er Norge gjennom inkorporeringen av disse i menneskerettsloven (mrl.), forpliktet til å sikre at vårt regelverk er i samsvar med de rettigheter og plikter som følger av konvensjonene.<sup>21</sup> Idet det er tale om regler som gjelder på lik linje med norsk rett, vil reglene være egnet til å bidra ved avklaringen av problemstillingen.

## 1.5 Avgrensninger og fremstillingen videre

### 1.5.1 Avgrensninger

Opplysningspliktens nedre grense vil i stor grad bero på arten av opplysningene. Plikten inntreffer annerledes når det gjelder helseopplysninger, opplysninger om tidligere domfellelser og ved tidligere arbeidskonflikter. En analyse av opplysningspliktens rekkevidde for alle typer opplysninger vil imidlertid være for omfattende for en slik avhandling som oppgaven søker. Av hensyn til oppgavens omfang avgrenses det derfor til opplysninger om tidligere arbeidskonflikter.

I lys av Høyesteretts uttalelser i Servitørdommen, kunne også opplysningspliktens rekkevidde når det gjelder tidligere *arbeidsforhold* vært inntatt i problemstillingen. De prinsipielle betraktningene som fremgår i den påfølgende analysen, vil i hovedsak gjøre seg gjeldende også for opplysninger om tidligere arbeidsforhold. Likevel slik at informasjonsplikten om tidligere arbeidskonflikter er usikker i større grad. Av plasshensyn vil fokuset derfor være på opplysninger om tidligere arbeidskonflikter, slik at det avgrenses mot tidligere arbeidsforhold.

Videre er det på visse områder gitt lovfestede begrensninger i arbeidsgivers rett til å innhente opplysninger under ansettelsesprosessen. Herunder nevnes forhold omfattet av etterspørings- og diskrimineringsforbud, eksempelvis aml. §§ 9-3 og 13-4, samt likestillings- og diskrimineringsloven (ldl.) § 30.<sup>22</sup> Ettersom det er de ulovfestede grunnlagene for arbeidssøkers opplysningsplikt som vil danne rammen for opplysninger om tidligere arbeidskonflikter, vil en naturlig avgrensning være mot de lovfestede begrensningene.

---

<sup>21</sup> Mrl. § 2

<sup>22</sup> Ldl. § 30 gir hovedregelen om at det ikke er tillatt for arbeidsgiver å spørre om graviditet, livssyn, etnisitet, funksjonsnedsettelse og seksuell orientering.

Problemstillingen aktualiserer spørsmålet om opplysningspliktens rekkevidde er sammenfallende i privat og offentlig sektor. Som følge av privatautonomien, har arbeidsgivere i privat virksomhet i utgangspunktet fri ansettelsesrett,<sup>23</sup> mens det ved ansettelser i offentlig virksomhet gjelder et ulovfestet kvalifikasjonsprinsipp.<sup>24</sup> Ansettelsesreglene er med andre ord ikke helt de samme. Likevel vil etterspørings- og diskrimineringsforbudene som vist til ovenfor, gjelde tilsvarende for begge virksomhetstyper. Som jeg skal komme tilbake til i det videre, avhenger dessuten opplysningsplikten av en relativ målestokk – det er blant annet stillingens art som avgjør hvilke opplysninger arbeidsgiver kan regne med å få. For denne avhandlingens del, ser jeg derfor ikke grunn til å skille mellom privat og offentlig ansettelse.

### 1.5.2 Fremstillingen videre

Avhandlingen er delt inn i seks kapitler. Det påfølgende kapittel 2 skal gjøre rede for de legislative hensyn som ligger bak reglene om opplysningsplikt, sett fra både arbeidssøkers og arbeidsgiver ståsted. Ved å belyse de hensyn som begrunner reglene, dannes et viktig bakteppe for den videre analysen av om det foreligger opplysningsplikt, og i så fall hvilken rekkevidde denne har.

Hovedfokuset i oppgaven vil ligge på kapittel 3 og 4. I kapittel 3 følger en generell redegjørelse av innholdet i og formålet bak den alminnelige lojalitetsplikten. Ytterligere vil lojalitetsvurderingens karakteristikk trekkes frem, samt forholdet til avtaleretten. Kapittel 4 innebærer en mer inngående analyse av hvor den nedre grensen skal trekkes når det gjelder arbeidssøkers plikt til å informere om tidligere arbeidskonflikter. Av særlig interesse for å belyse grensedragningen finner jeg den nylig avsatte *Servitørdommen*. I tillegg vil forholdet til internasjonal rett gjøres nærmere rede for, herunder EMK art. 8 og SP art. 17 om retten til privatliv. Fokuset vil særlig ligge på rekkevidden av bestemmelsen, nærmere bestemt hva som kan betraktes som inngrep i arbeidssøkers «privatliv».

Deretter vil spørsmålet om hvilke rettslige konsekvenser opplysningssvikt kan medføre, behandles i kapittel 5. Det påpekes at sanksjonsgrunnlagene ligger i utkanten av det som er kjernen i oppgaven, da det her blir tale om konsekvenser som inntreffer først når

---

<sup>23</sup> Skjønberg m.fl. (2017) s. 115

<sup>24</sup> Det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet innebærer at det ved vurderingen av den best kvalifisert søkeren skal foretas en sammenlignende vurdering av samtlige søkers utdanning, yrkeserfaring og personlige skikkethet, jf. Ot.prp. nr. 67 (2004–2005) pkt. 7.1. Prinsippet er slått fast i rettspraksis, forvaltningspraksis og juridisk teori.

ansettelsesforholdet er innledet. På dette punktet beveger oppgaven seg med andre ord ut av den prekontraktuelle fasen, og over i kontraktens oppfyllelsesfase. I sistnevnte fase defineres kontraktspartene som arbeidstaker og arbeidsgiver, og arbeidsmiljøloven vil dermed kunne fungere som rettslig grunnlag, ved siden av avtalerettslige regler om ugyldighet. I lys av den beskjedne betydningen for oppgaven problemstilling, vil kapittel 5 tildeles mindre plass i avhandlingen. Det er likevel aktuelt å ta med dette kapitlet, ettersom spørsmålet henger tett sammen med spørsmålet om opplysningsplikts rekkevidde. Hvor langt den prekontraktuelle opplysningsplikten strekker seg, kan i visse tilfeller være avgjørende for arbeidsgivers adgang til å si opp kontrakten.

Avslutningsvis skal jeg i kapittel 6 konkludere på oppgavens problemstilling, og komme med noen avsluttende betraktninger etter *Servitørdommen*.

## 2 Hvilke legislative hensyn hviler lojalitetsplikten i arbeidsforhold på?

### 2.1 Hensyn i arbeidsretten generelt

Arbeidsrett er en egen juridisk disiplin, som kjennetegnes av en rekke særegne hensyn. For det første bærer arbeidsforhold ofte preg av å være et underordningsforhold. Avtalen er inngått mellom to parter som ikke er jevnbyrdige på noen stadier av avtaleforholdet, heller ikke ved kontraktinngåelse.<sup>25</sup> Denne karakteristikken bidrar til at særlige hensyn gjør seg gjeldende. Jeg kommer tilbake til betydningen av dette under punkt 3.5.2. For det andre er ikke arbeidsavtaler bare en kontrakt mellom to parter, men en særegen avtale som forutsetter et personlig forhold mellom kontrahentene. I motsetning til avtaler om formuesobjekter, gjelder avtalen her arbeidskraft. Ytelsen er uløselig knyttet til arbeidstakerens person, og kan ikke forhandles om på samme måte som et objekt eller en rettighet.<sup>26</sup> Av den grunn er det viktig for begge parter at de er blitt gjort kjent med hverandres forutsetninger og interesser, før de går inn i det som ofte er et langvarig og tett samarbeid.<sup>27</sup> Arbeidsavtalers personlige og langvarige forhold tilsier et gjensidig behov for tillit og fortrolighet.<sup>28</sup> Henriette Nazarian oppsummerer dette på en ryddig og lettfattelig måte:

«Jo mer avhengig partene er av hverandre, desto viktigere er det at kontraktspartene opptrer lojalt [...]. I langvarige prosjekter får partene et annet forhold til hverandre, særlig i samarbeidsprosjekter. Kontraktspartene vil i stor grad ha samme interesser og samme mål. I den grad interessene likevel er avvikende, kan det oppstå konflikter og vanskelige grenseganger mellom det illojale og det som er akseptabelt.»<sup>29</sup>

Det er imidlertid ulike hensyn som gjør seg gjeldende avhengig av hvilken side man ser spørsmålet om opplysningsplikt fra. En arbeidsgiver vil etterstrebe en så opplyst ansettelsesprosess som mulig for å sikre den rette personen for sin virksomhet, mens vi på den andre siden har en arbeidssøker som ønsker å vise seg fra sin beste side. Når det skal avgjøres

---

<sup>25</sup> Hemmingby (2021) B på s. 213

<sup>26</sup> Hemmingby (2021) B på s. 213

<sup>27</sup> Se hovedregelen om fast ansettelse i aml. § 19-9 (1)

<sup>28</sup> Fanebust (2015) s. 138, Skjønberg m.fl. (2017) s. 244

<sup>29</sup> Nazarian (2007) A s. 31

i hvilket omfang en arbeidssøker plikter å opplyse om tidligere arbeidskonflikter, er det med andre ord tale om motstridende interesser som kontinuerlig må veies opp mot hverandre. Fremstillingen vil i punkt 2.2 og 2.3 redegjøre nærmere for disse interessene.

## 2.2 Hensynet til arbeidssøker

En arbeidssøker som søker på en stilling og går inn i en ansettelsesprosess, har naturligvis som mål å skaffe seg arbeid. For å lykkes med en slik prosess vil et godt utgangspunkt være å gjøre seg mest mulig attraktiv i markedet. Enhver arbeidssøker ønsker av den grunn å fremheve sine beste egenskaper, og utelukke de negative, slik at vedkommende kan sikre seg en så god plass i rekken som mulig. Dersom arbeidssøkers opplysningsplikt strekkes for langt slik at den omfatter et krav om å oppgi alle opplysninger av personlig og arbeidsrelevant karakter, kan det virke hemmende for arbeidssøkers muligheter i arbeidslivet.

Lovens formål følger av aml. § 1-1 bokstav f. Blant lovens bærende hensyn er formålet om at loven skal fungere som et verktøy for «å bidra til et *inkluderende arbeidsliv*» (min kursivering). Formuleringen «inkluderende arbeidsliv» er ment å reflektere et ønske om å ta hensyn til de som står utenfor arbeidslivet, men som ønsker seg inn. Det er fra departementets side uttalt at det er «det kanskje viktigste siktemålet med ny arbeidsmiljølov».<sup>30</sup> Synspunktet henger tett sammen med den enkeltes rett til privatliv og vern om sin personlige identitet. Retten til privatliv etter Grunnloven (GrL.) § 102, og EMK art. 8, omfatter enkeltindividers personvern, og skal sikre retten til å råde over eget liv uten innblanding fra andre. Denne grunnleggende rettigheten innebærer en frihet for arbeidssøker til å velge å utelukke visse opplysninger i en ansettelsesprosess, og dermed også en begrensning for arbeidsgivers mulighet til å innhente enhver interessant opplysning.

## 2.3 Hensynet til arbeidsgiver

Et overordnet mål for arbeidsgiver vil normalt være å ansette den eller de kandidater som er best egnet for den aktuelle stillingen, og motsatt – hindre uheldig ansettelser.<sup>31</sup> Arbeidsgivers adgang til å velge sine ansatte er et sentralt element i styringsretten.<sup>32</sup> Upålitelig og illojal arbeidskraft kan medføre store ulemper og ikke minst utgifter for arbeidsgiver. Generelt sett vil

---

<sup>30</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 71

<sup>31</sup> Kjølås (2010) s. 115

<sup>32</sup> Rt. 2001 s. 248 (Olderdalen) s. 259

dyre og tidkrevende feilansettelser være en belastning for en bedrift, særlig dersom det er tale om en enkeltstående og mindre bemidlet bedrift. Bevisst eller ubevisst medfører dette et ønske fra arbeidsgivers side om å tilsette et stabilt og pålitelig personale. Ser man dette i lys av at arbeidsforhold ofte strekker seg over lang tid og kan være nokså krevende for arbeidsgiver å avslutte med tanke på de strenge stillingsvernsreglene,<sup>33</sup> taler hensynet til arbeidsgiver for en streng opplysningsplikt.

En forutsetning for at arbeidsgiver skal lykkes med sitt mål, er en tilstrekkelig opplysende ansettelsesprosess. Med dette menes det at det kommer frem tilstrekkelig informasjon om søkeren til at arbeidsgiver kan ta et overveid valg, som sikrer bedriftens beste. Hensynet til arbeidsgiver og virksomheten som helhet tilsier isolert sett at arbeidsgiver har saklig grunn til å bli informert om de mest relevante opplysninger angående arbeidssøkeren, inkludert vedkommendes tidligere arbeidskonflikter dersom det skulle være av betydning for den aktuelle stillingen.

Videre er det arbeidsgivers oppgave å sikre et sunt og inkluderende miljø for bedriftens ansatte, jf. aml. kapittel 4, jf. § 2-1 som gir uttrykk for det grunnleggende prinsipp om at arbeidsgiver har hovedansvaret for at lovens krav etterleves.<sup>34</sup> Hva som anses som et sunt og inkluderende miljø er altså presisert i lovens kapittel 4 som angir en rekke krav til arbeidsmiljøet, og vil i all hovedsak måtte vurderes konkret. Denne avhandlingen skal ikke gå nærmere inn på hva som ligger i dette, men det presiseres likevel at en grunnleggende side ved et godt arbeidsmiljø er at de ansatte i bedriften trives både sosialt og faglig.

---

<sup>33</sup> Med stillingsvern menes de reglene som beskytter arbeidstaker mot uberettiget oppsigelse og avskjed, se aml. kapittel 15 hvor arbeidstaker etter § 15-7 er vernet mot usaklig oppsigelse.

<sup>34</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 88. Det henvises her til den tidligere aml. § 14, likevel uttales det at innholdet i § 14 og den nye bestemmelsen i § 2-1 i det vesentlige er det samme.

## **3 Innholdet i den prekontraktuelle lojalitetsplikten**

### **3.1 Fremstillingen videre**

Hovedformålet med oppgaven er å se hvor langt grensene for den prekontraktuelle lojalitetsplikten strekker seg i arbeidsforhold, og på den måten kaste lys over den nedre grensen for opplysningsplikt i slike tilfeller. En grunnforutsetning for å kunne ta stilling til dette spørsmålet, er å ha en viss innsikt i hva lojalitetsplikten generelt sett innebærer. Særlig interessant i den forbindelse er lojalitetspliktens formål og begrunnelse, samt hva som ligger i begrepet «lojal» eller «lojalitet». Ikke minst vil det være hensiktsmessig å peke på arbeidsavtalers forhold til den alminnelige avtaleretten, og spørsmålet om arbeidsrettslig lojalitet skiller seg fra ordinær avtalerettslig lojalitet. Dette vil være gjenstand for analyse i punkt 3.2 til og med punkt 3.5 i det videre.

### **3.2 Opplysningspliktens rettslige grunnlag**

Lojalitetsplikten er et generelt prinsipp, etablert gjennom rettslig sedvane. Overordnet innebærer prinsippet at parter i kontraktsforhold har viss plikt til å opptre lojalt overfor hverandre. I dette ligger det en plikt til å hensynta den annen kontraktsparts interesser i tilstrekkelig grad.<sup>35</sup> Lojalitetsvurderingen tar med andre ord utgangspunkt i hva partene har rimelig grunn til å forvente av hverandre.<sup>36</sup> Det kan være tale om en plikt til å handle eller en plikt til å avstå fra å handle. Lojalitetsplikten innebærer ikke en plikt til å handle på én bestemt måte, men en plikt for kontraktsparter til å oppfylle visse minimumskrav til lojal opptreden overfor hverandre.

At det må stilles visse krav til lojalitet i kontraktsforhold begrunnes først og fremst i hensynet til opprettholdelse av balanse i kontraktsforholdet. De forventninger kontraktspartene har ved inngåelse av avtalen, skal også kunne stå seg gjennom avtaleforholdet. Balansehensynet bidrar til å forhindre utnyttelse av kontraktsparter som ikke selv er i stand til å ivareta egne interesser, og skaper slik sett en beskyttelse av den antatt svakere part. Utover dette vil lojalitetsprinsippet også kunne ha en konfliktavvergende effekt, hvilket betyr færre juridiske tvister.<sup>37</sup> Dersom man

---

<sup>35</sup> Fanebust (2015) s. 136

<sup>36</sup> HR-2021-605-A avsnitt 45

<sup>37</sup> Nazarian (2007) A s. 170–171



vet hvilke plikter et kontraktsforhold bringer med seg, og hvilke minstekrav som stilles til deg, vil de fleste i større grad tenke seg om før vedkommende forplikter seg til kontraktsforholdet. Lojalitetsplikten kan dermed sies å ha en preventiv effekt.

Lojalitetsprinsippet kan komme til uttrykk i lov, i den enkelte kontrakt eller som et ulovfestet prinsipp. I det videre vil det først og fremst rettes fokus mot lojalitetsplikten som et ulovfestet prinsipp i kontraktsretten, og hvilken betydning dette får i arbeidsforhold helt konkret (se kapittel 4 nedenfor). At det foreligger en plikt til å opptre lojalt overfor den andre part både *før*, *under* og *etter* at avtalen er kommet i stand, er fastlagt i gjeldende rett.<sup>38</sup> I Rt. 1988 s. 1078 *Skipsgaranti* fremhevet Høyesterett at lojalitetsplikten er til stede så lenge kontraktsforholdet består, ikke bare ved kontraktsinngåelsen. At det eksisterer en prekontraktuell lojalitetsplikt kan altså tilsi en plikt for arbeidssøker til å opplyse om visse forhold i en ansettelsesprosess.

Hvor langt plikten strekker seg i de ulike fasene av et kontraktsforhold er imidlertid ikke like klart. Prinsippet om at avtaler skal holdes, tilsier likevel at plikten til å opptre lojalt overfor en arbeidsgiver er strengere etter at kontraktsforholdet er inngått, enn i en prekontraktuell fase. Dette har sin bakgrunn i at det tillitsforholdet som kjennetegner en arbeidskontrakt, enda ikke er trådt i kraft.

### 3.3 Lojalitetsbegrepets flertydighet

Begrepet «lojal» eller «lojalitet» anvendes i en rekke ulike situasjoner, av forskjellige aktører. Spørsmålet om lojalitet oppstår ikke bare i rettslig kontekst, men i alle deler av næringslivet. I tillegg er begrepet en etablert del av dagligtalen, hvor lojalitet ofte brukes i forbindelse med argumentasjon og beskrivelser av en persons opptreden. Lojalitetsbegrepet er med andre ord flertydig, og innholdet av det vil dermed være kontekstbasert. I den videre fremstillingen er det lojalitet i et juridisk perspektiv som vil være fokuset. Likevel synes det å være en slik sammenheng mellom den alminnelige og den rettslige forståelsen av begrepet, at det er naturlig å se disse i lys av hverandre.

I dagligtalen forbindes gjerne lojalitet med en person som er trofast, redelig, pålitelig og tro til sine plikter. Det er med andre ord tale om en hensynsfull person som opptrer i tråd med moral og etikk.<sup>39</sup> Skoghøy forklarer moral som «oppfatninger om hvordan vi som samfunnsborgere

---

<sup>38</sup> Se bl.a. Rt. 1988 s. 1078 (*Skipsgaranti*) s. 1084 og Rt. 1990 s. 607 (*Saga Data*) s. 614

<sup>39</sup> Nazarian (2007) A s. 42 og 46.

bør opptre, og som er basert på verdiforestillinger av en eller annen art».<sup>40</sup> Lojalitet i mellommenneskelige relasjoner vil ha en videre betydning, ettersom den juridiske forståelsen av ordet ikke kun kan basere seg på hva som etisk sett er lojalt. I et arbeidsforhold vil det eksempelvis ikke foreligge en rettslig plikt til å opplyse om alle forhold den annen kontraktspart *ideelt sett* skulle hatt informasjon om. Av de hensyn som er nevnt i kapittel 2, må det tvert imot stilles visse minstekrav for hva som kan betraktes som illojal opptreden.

### **3.4 Lojalitetsvurderingen – en konkret avveiningsnorm**

#### **3.4.1 Sammensatt vurdering**

Lojalitetsvurderingen preges naturlig nok av at det er tale om en rettslig standard, hvor retten gjennom sitt skjønn skal avgjøre om atferden betraktes som illojal. For det første innebærer det at pliktens rekkevidde avhenger av hvilken type kontraktsforhold den inngår i. Hvor grensen for illojal opptreden går er med andre ord ikke nødvendigvis den samme i et arbeidsforhold som i et ordinært kjøpsforhold. For det andre innebærer karakteristikken rettslig standard, at plikten er dynamisk. Det vil si at begrepets innhold kan forandre seg i takt med samfunnsutviklingen i den forstand at rettsanvendelsen, herunder tolkningen av begrepet i tråd med rettskildene, alltid må vurderes i lys av dagens betydning.

Dette er grunnen for at Høyesterett, så vidt meg bekjent, ikke har utformet generelle vurderingskriterier som vil være gjennomgående ved fastleggelsen av lojalitetsplikts rekkevidde. Selv om standarden slik sett blir vanskeligere å anvende, gjennomføres slike lojalitetsvurderinger i en rekke ulike typetilfeller, i en rekke ulike avtaleforhold, som ikke nødvendigvis lar seg forene under en felles vurdering. Å sette opp et generelt utgangspunkt om hva som er illojal atferd, er derfor hensiktsløst og i grunn umulig. Høyesteretts vurdering av om det foreligger illojal opptreden, baserer seg derfor på en bred avveining av de momenter av relevans for den *konkrete* saken.<sup>41</sup>

I litteraturen brukes såkalte «minstekrav» for å beskrive lojalitetsplikts innhold. Kravene bidrar til å kartlegge den nedre grensen for lojalitetsplikten, ved at disse kravene må være

---

<sup>40</sup> Skoghøy (1994) s. 854

<sup>41</sup> Se også Rt. 1990 s. 607 (Saga Data) s. 615 og HR-2021-605-A (Servitør)

oppfylt atferden kan utgjøre brudd på lojalitetsplikten.<sup>42</sup> Nedenfor skal det drøftes hva som i det minste må til for at den alminnelige lojalitetsplikten inntreffer. Selv om det er den ulovfestede lojalitetsplikts innhold som behandles, vil lovbestemte uttrykk for lojalitetsplikten være egnet til å belyse innholdet også på lovtomt område. Jeg vil derfor trekke paralleller til lovbestemmelser som regulerer den prekontraktuelle lojalitetsplikten i kontraktsforhold, der det anses hensiktsmessig.

### 3.4.2 Krav til tilknytning og innvirkning

Etter kjøpsloven (kjl.) § 19 (1) bokstav b kreves det at de tilbakeholdte opplysningene må knytte seg til «vesentlige forhold ved tingen». I forbrukerkjøpsloven (forbrkjl.) § 16 første ledd bokstav b er det samme kravet uttrykt ved at opplysningene må gjelde «forhold ved tingens eller dens bruk», og i avhendingslova (avhl.) § 3-7 første punktum som et krav om at de må gjelde omstendigheter ved eiendommen. Selv om avtl. § 33 ikke inneholder en tilsvarende begrensning, antas bestemmelsen å omfatte omstendigheter av betydning for avtaleinngåelsen.<sup>43</sup> I tillegg til å opplysningene må ha tilknytning til kontraktsforholdet, følger det av samtlige av de nevnte bestemmelser, at opplysningene også må ha innvirket på kjøpet.

Lovgivningen oppstiller altså krav til *relevans* og *kausaltet*. Innvirkningskravet innebærer at avtalen ikke ville kommet i stand, eller at den ville vært inngått på andre vilkår, dersom medkontrahtenten var klar over de forhold det er unnlatt å opplyse om. En forutsetning for at opplysningene har virket inn på avtaleinngåelsen, er at de er av en viss betydning for avtaleforholdet. Det avgjørende synes med andre ord å være at opplysningene samlet sett har hatt en negativ effekt på kontraktsforholdet. I det videre er det dermed naturlig å behandle kravene under ett. Hvorvidt det gjelder et slikt krav til «negativ effekt» også etter det ulovfestede lojalitetsprinsippet, kan søkes klarlagt i rettspraksis.

Avgjørelsen i Rt. 1995 s. 1460 *Haughom* bidrar til løsningen av spørsmålet.<sup>44</sup> Saken gjaldt spørsmålet om salg av aksjer i et engineeringselskap var ugyldig som følge av at selgeren ikke hadde opplyst om en patentsøknad av betydning for kjøperen. Både avtl. § 33 og lojalitetsprinsippet var påberopt, men flertallet viste ikke til § 33 ved bedømmelsen av om selgeren hadde overholdt sin opplysningsplikt. Uttalelsene må derfor anses også å gjelde for

---

<sup>42</sup> Nazarian (2007) A s. 385 og Simonsen (1997) s. 162

<sup>43</sup> Nazarian (2007) A s. 364

<sup>44</sup> Rt. 1995 s. 1460 (*Haughom*) s. 1469–1470

den ulovfestede lojalitetsvurderingen. Høyesterett la til grunn at det ved bedømmelsen av om selgeren hadde overholdt sin opplysningsplikt «*må* tas stilling til om kunnskap om patentsøknaden ville hatt betydning for om salget av aksjene i [X] ville blitt inngått på andre vilkår» (min kursivering). Formuleringen «*må*» gir klare indikasjoner på at det er et krav at tilbakeholdelsen av opplysningene har virket inn på avtaleinngåelsen. Dessuten gir nyere rettspraksis gjennom Servitørdommen, uttrykk for at den ulovfestede opplysningsplikten rammer forhold «av vesentlig betydning *for* ansettelsen». <sup>45</sup> Slik sett stilles et krav om både tilstrekkelig tilknytning og at forholdet har virket inn på ansettelsen. Standpunktet finner støtte også i juridisk litteratur. <sup>46</sup>

Etter dette kan det slås fast et krav om at den potensielt illojale atferden må ha tilstrekkelig tilknytning til avtaleforholdet, samt at atferden har hatt betydning for avtaleinngåelse. Det avgjørende er altså om det illojale forholdet har medført en «negativ effekt». Villedende eller tilbakeholdt informasjon om forhold arbeidsgiver *ideelt* sett ville vært kjent med, vil det neppe kunne danne grunnlag for lojalitetsbrudd i form av opplysningssvikt. Nazarian understreker terskelen idet det uttales at atferden må ha hatt et «minimum av negativ virkning». <sup>47</sup> Om det foreligger en slik negativ effekt av betydning for avtaleforholdet, vil bero på det konkrete avtaleforholdets art. I kapittel 4 skal jeg gjøre nærmere rede for hva som kreves for arbeidsavtaler, og for tidligere arbeidskonflikter spesielt.

### 3.4.3 Krav til bebreidelsesverdige atferd

Videre kan det spørres om også skyld er et minstekrav for at atferden skal anses illojal. Som beskrivelsen av lojalitetsbegrepet i punkt 3.3 peker på, ligger det en antydning om skyld allerede i begrepet «illojal». I ordlyden ligger det indirekte en oppfordring om å handle annerledes. Det kan slik sett presumeres et krav om klanderverdig opptreden for å konstatere brudd på lojalitetsplikten.

I de tilfeller hvor opplysningsplikten er lovfestet, stilles det gjennomgående et krav om skyld. Kravet gjengis ofte som et vilkår om at forhold kontraktsparten «måtte kjenne til», er omfattet av opplysningsplikten, forutsatt at de øvrige vilkårene er innfridd. <sup>48</sup> Det samme kravet er nylig

---

<sup>45</sup> HR-2021-605-A avsnitt 52

<sup>46</sup> Nazarian (2007) A s. 214 og 238 flg.

<sup>47</sup> Nazarian (2007) A s. 238

<sup>48</sup> Se f.eks. avtl. § 33, kjl. § 19 (1) bokstav b, forbrkjl. § 16 bokstav b og avhl. § 3-7

lagt til grunn i rettspraksis ved vurderingen av opplysningsplikt på bakgrunn av den ulovfestede lojalitetsplikten i kontraktsforhold. Høyesterett uttaler i *Servitørdommen* at det må være «en forutsetning for informasjonsplikt at det gjelder spørsmål som arbeidssøker *måtte forstå* var av vesentlig betydning for ansettelsen» (min kursivering).<sup>49</sup>

Kravet om klanderverdig atferd etter lojalitetsprinsippet synes allerede å ha vært uttrykt i den tidligere omtalte *Haughom-dommen*. Høyesterett la her til grunn at han «*burde forstått* at kunnskap om søknaden om patent ville vært av vesentlig betydning [...]» (min kursivering) for beslutningen om å kjøpe aksjene.<sup>50</sup> Den samme formuleringen ble brukt også i Rt. 1984 s. 28 *Tromsø Sparebank*, hvor Høyesterett på grunn av bankens manglende opplysninger om de faktiske forhold, slo fast at kundens kausjonserklæring var ugyldig etter avtl. § 33, men at den i alle fall ville «rammes av ulovfestede regler om lojalitet i kontraktsforhold».<sup>51</sup>

Ytterligere støtte er gitt i juridisk litteratur. Lasse Simonsens fremstilling av den prekontraktuelle lojalitetsplikten gir uttrykk for at lojalitetsplikten «forutsetter tilstedeværelse av skyld hos skadevolder, og faller slik sett sammen med den alminnelige culpanormen i norsk erstatningsrett».<sup>52</sup> Også Henriette Nazarian legger til grunn at atferden normalt må være klanderverdig for å kunne karakteriseres som illojal.<sup>53</sup>

Gjennomgangen av rettspraksis og juridisk litteratur viser med dette at det er et minstekrav om at skyld for å kunne konstatere brudd på lojalitetsplikten.

Hva som er det nærmere innholdet i skyldkravet, herunder vurderingen av om atferden kan betraktes som klanderverdig, beror blant annet på om det forelå en alternativ handlemåte. Hvilke alternative handlemåter som kunne vært valgt, avhenger av medkontrahentens beskyttelsesverdige forventninger.<sup>54</sup> Avgjørelsen av om medkontrahentens forventninger bør beskyttes, vil imidlertid bero på en konkret vurdering av det aktuelle avtaleforhold. For denne avhandlingens del blir spørsmålet om arbeidsgiver kan forvente at en arbeidssøker informerer om sine tidligere arbeidskonflikter, i den prekontraktuelle fasen. Det er blant annet dette som er gjenstand for analyse i kapittel 4.

---

<sup>49</sup> HR-2021-605-A avsnitt 51

<sup>50</sup> Rt. 1995 s. 1460 (*Haughom*) s. 1470.

<sup>51</sup> Rt. 1984 s. 28 (*Tromsø Sparebank*) s. 34

<sup>52</sup> Simonsen (1997) s. 164

<sup>53</sup> Nazarian (2007) A s. 249–252

<sup>54</sup> Nazarian (2007) A s. 198.

## 3.5 Forholdet til avtaleretten

### 3.5.1 Oversikt

Som redegjort for innledningsvis har temaet for oppgaven nær sammenheng med det rent avtalerettslige. Et ansettelsesforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker etableres ved en arbeidsavtale.<sup>55</sup> Det ligger i sakens natur at en arbeidsavtale, og de rettigheter og plikter som springer ut fra den, som et utgangspunkt reguleres av avtalerettslige regler. I lys av arbeidsrettsdisiplinens særegenheter, redegjort for i punkt 2.1, kan det likevel spørres hvorvidt en avtalerettslig tilnærming vil være tilstrekkelig ved fastleggelsen av lojalitetsplikten innhold. Gjelder det særlige regler i arbeidsrettsavtaler som gjør at lojalitetsplikten skjerpes? Hensikten med å trekke frem denne problematikken er ikke å stille de to rettsområdene opp mot hverandre. Formålet er derimot å belyse de særlige hensyn som utspiller seg i arbeidsrettsavtaler, og som kan få betydning for fastleggelsen av lojalitetsplikten innhold.

Som artikkelen «I et speil, i en gåte – styringsrett og arbeidsavtaletolkning» viser, oppfordrer dette spørsmålet til langt mer komplekse diskusjoner enn det som fremkommer her.<sup>56</sup> Å gå inn i alle sider av diskusjonen vil imidlertid sprengne rammene for avhandlingens omfang, og temaet vil derfor kun behandles kortfattet og på et overordnet nivå.

### 3.5.2 Prinsippet om avtalefrihet og avtalebinding

Norsk rett opererer med prinsippene om avtalefrihet og avtalebinding som to grunnleggende avtalerettslige utgangspunkter, med stødig forankring i norske rettskilder.<sup>57</sup>

Prinsippet om avtalefrihet innebærer en valgfrihet for enhver til å avgjøre hvem man ønsker å stifte rettigheter og plikter overfor, og hva man ønsker å inngå avtale om.<sup>58</sup> Bakgrunnen for prinsippet er den enkeltes autonomi – retten til selv å bestemme over sin rettslige stilling – samt synspunktet om at en selv er nærmest til å ivareta egne interesser. Derfor er norsk avtalerett i stor grad basert på deklarasjonelle regler, altså regler som kan fravikes ved avtale.<sup>59</sup>

---

<sup>55</sup> Skjønberg m.fl. (2017) s. 48–49

<sup>56</sup> Hemmingby (2021) B s. 211–238

<sup>57</sup> Se bl.a. Rt. 2002 s. 1110 (Bodumdommen) og Giertsen (2014) s. 256. Prinsippet om avtalefrihet ble først slått fast i NL 5-1-2.

<sup>58</sup> Giertsen (2014) s. 6

<sup>59</sup> Jf. avtl. § 1

Lojalitetsplikten representerer imidlertid et unntak fra dette. Plikten til å opptre lojalt overfor sine medkontrahenter er tvert imot preseptorisk, og verken arbeidsgiver, arbeidstaker eller en arbeidssøker kan benytte avtalefriheten for å avtale seg bort fra de plikter som følger av lojalitetsprinsippet, i dette tilfellet opplysningsplikten. Ufravikeligheten gjelder både i avtaleretten generelt, men også i arbeidsrettsavtaler. Begrunnelsen for dette er at en av partene, ofte er i en svakere stilling. For en arbeidssøker kan valget i mange tilfeller stå mellom å ta arbeid på dårlige vilkår eller ikke ha arbeid overhodet. Dersom lojalitetsplikten i slike tilfeller skulle vært fravikelig ville arbeidssøkeren, som den svake part, vært svært dårlig beskyttet. Så langt ser lojalitetsplikten ut til å forholde seg tilsynelatende likt i de to rettsdisiplinene.

Prinsippet om at avtaler skal holdes innebærer på sin side at partene blir bundet til det som de etter avtalen er enige om. Er avtalen først kommet i stand, må kontraktspartene som det klare utgangspunkt stå ved sine løfter slik de er inngått. Utgangspunktet om avtalebinding innebærer at feilaktig og villedende informasjon fra en arbeidssøker kan få store konsekvenser for arbeidsgiver, såfremt opplysningene er en forutsetning for avtaleinngåelse fra arbeidsgivers side. Som et banalt eksempel kan det vises til tilfellet der en arbeidssøker opplyser om at han har førerkort, til tross for at han ikke har det, og dette var et krav for å kunne utføre arbeidet.

Det er imidlertid verdt å merke seg at mange kontrakter, særlig de som er ment å vare over en viss tid, vil være av en slik art at det foreligger det vi kan kalle et iboende justeringsbehov. Ved langvarige kontraktsforhold vil partene vanskelig kunne forutse alle eventualiteter som vil kunne oppstå gjennom kontraktens løp. Derfor vil det i slike avtaler være et behov for mekanismer som åpner opp for å endre kontrakten, dersom det skulle være nødvendig ut fra enten eksterne eller interne forhold.<sup>60</sup> I slike avtaler vil derfor ikke utgangspunktet om avtalebinding stå seg like sterkt. En arbeidsavtale er et typisk eksempel på et slik langvarig kontraktsforhold, som på bakgrunn av styringsretten, ensidig kan endres av den ene parten – arbeidsgiveren.<sup>61</sup> Arbeidsavtalers preg av å være løpende og langvarig skaper et desto større behov for lojalitet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Dessuten karakteriseres gjerne arbeidsavtaler av at de, verken ved avtaleinngåelse eller under arbeidsforholdets løp, er særlig jevnbyrdige. Et flertall arbeidsavtaler bærer preg av å være et underordningsforhold.<sup>62</sup> At det ofte foreligger et skjevt styrkeforhold mellom avtalepartene, indikerer at lojalitetsplikten slår

---

<sup>60</sup> Hemmingby (2021) A minutt 07.00 flg.

<sup>61</sup> Se f.eks. Rt. 2008 s. 1246 (Statoil)

<sup>62</sup> Hemmingby (2021) B s. 213

inn med sterk styrke i arbeidsforhold. Selv om denne avhandlingen dreier seg rundt den prekontraktuelle fasen, vil synspunktet være tilsvarende når det gjelder arbeidssøkeres stilling i forhold til arbeidsgiver.

Etter dette er det klart at inngåelse av en arbeidsavtale i utgangspunktet baserer seg på avtalerettslige regler.<sup>63</sup> Særtrekkene som i vesentlig grad begrunner arbeidsrettsdisiplinen medfører imidlertid at viktige nyanser forsvinner dersom avtaleretten ikke utfylles med arbeidsrettslige regler.<sup>64</sup> Det vises særlig til behovet for gjensidig tillit, partenes tilknytning til arbeidsavtalen, samt at det er tale om et løpende og langvarig kontraktsforhold. Tillitsmomentet fremheves spesielt. Sterke hensyn taler med dette for at det må gjelde en mer omfattende lojalitetsplikt i arbeidsforhold, enn i øvrige avtaleforhold.

At det gjelder en skjerpet lojalitetsplikt i arbeidsforhold, besvarer likevel ikke hovedspørsmålet i oppgaven. Nedenfor skal jeg derfor se nærmere på lojalitetspliktens rekkevidde i arbeidsforhold, hvilket vil få direkte betydning for hvor langt arbeidssøkerens opplysningsplikt strekker seg.

---

<sup>63</sup> Se f.eks. Rt. 1988 s. 766 (Gravid vikar) og HR-2020-1339-A (ISS) avsnitt 48. Sistnevnte avgjørelse har i litteraturen vært kritisert for ikke å tydeliggjøre arbeidsrettslige poenger i tilstrekkelig grad, se blant annet Hemmingby (2021) B, s. 217. Jeg går imidlertid ikke nærmere inn på denne diskusjonen, da det ligger utenfor oppgavens kjerneområde.

<sup>64</sup> En dekkende illustrasjon på dette gis i HR-2020-2202-A (Sluttpakke) avsnitt 36. Her opprettholder Høyesterett en avtalerettslig tilnærming uten at de særtrekk som kjennetegner arbeidsrettslige regler vektlegges.



# 4 Hvor går grensen for arbeidssøkers prekontraktuelle lojalitetsplikt i arbeidsforhold?

## 4.1 Arbeidsmiljølovens mål om et «inkluderende arbeidsliv»

Analysen befinner seg i det arbeidsrettslige landskapet, hvor arbeidsmiljøloven fungerer som rammeverk. Som beskrevet i punkt 3.5, må den alminnelige avtaleretten suppleres av nettopp arbeidsmiljølovens regler ved fastsettelsen av hvilke krav som stilles til lojalitet på arbeidsrettens område. At arbeidsmiljølovens formål er relevant, fremkommer også tydelig i Høyesteretts utpensling av arbeidssøkers opplysningsplikt i *Servitørdommen*.<sup>65</sup>

Arbeidsmiljølovens overordnede formål fremgår av § 1-1, hvor det i bokstav f heter at loven skal «bidra til et inkluderende arbeidsliv». At dette ble en del av lovens uttalte formål etter lovendringen har sin bakgrunn i en negativ utvikling hvor stadig flere ble støtt ut av arbeidslivet, og gikk over i typisk langvarige trygdeordninger.<sup>66</sup> Viktigheten rundt dette formålet understrekes ytterligere av departementets uttalelser som referert til i punkt 2.2.

En naturlig forståelse av § 1-1 bokstav f tilsier imidlertid at formålet har to sider. På den ene siden kan lovgiver synes å sikte til et mål som knytter seg til det eksisterende miljøet på en arbeidsplass. Slik at det stilles krav til at de som allerede er, og som i fremtiden blir, en del av et gitt arbeidsmiljø skal kunne forvente å bli inkludert. Dette bidrar på sin måte til at flest mulig blir på arbeidsplassen, og innebærer overfor arbeidsgiver at det ikke er nødvendig å ta formålet i betraktning i en ansettelsesprosess. At loven regulerer tiden etter at arbeidsforholdet er innledet, støtter opp under en slik tolkning. I lys av dette kan det stilles spørsmål ved hvor stor vekt lovens formål skal få ved løsningen av det konkrete spørsmålet.

På den annen side er det, ut fra sammenhengen i lovverket og de gitte forarbeidsuttalelsene, mest nærliggende å tolke dette som et formål av mer allmenn og samfunnsmessig art. Med dette menes at et «inkluderende arbeidsliv» i større grad skapes der det legges til rette for at flere får en reell mulighet på arbeidsmarkedet. Lovens uttalte formål synes derfor å rekke videre enn

---

<sup>65</sup> HR-2021-605-A avsnitt 45

<sup>66</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 71

kun der det er tale om et etablert arbeidsforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. En slik tolkning har også støtte i Høyesteretts avgjørelse i HR-2021-605-A. Arbeidsmiljølovens uttalte formål i bokstav f kan derfor legges til grunn som bidrag til spørsmålet om den nedre grensen for arbeidssøkers opplysningsplikt i den prekontraktuelle fasen.

En utvidelse av opplysningsplikten knyttet til arbeidssøkerens negative forhold vil kunne svekke dette formålet, idet det stillingssøkere i større grad vil bli ekskludert, ikke inkludert, fra arbeidslivet. For å kunne realisere arbeidsmiljølovens formål om et inkluderende arbeidsliv er det derfor vesentlig for stillingssøker at opplysningsplikten ikke blir for vidtrekkende. Dersom arbeidsgiver skal gis fritt spillerom når det gjelder informasjon om arbeidssøkers tidligere arbeidskonflikter, ville dette på sikt kunne medføre et sorteringssamfunn som verken er tjenlig eller ønskelig.

Arbeidsmiljølovens formål, med arbeidstakers rettigheter i fokus, taler slik sett mot en streng opplysningsplikt generelt i arbeidsforhold. Dette gjelder også i den prekontraktuelle fasen. Det gis imidlertid ikke særlig veiledning på hvor den nærmere grensen skal trekkes. Spørsmålet i det følgende er om det finnes ytterligere rettskildemessige holdepunkter for en slik tolkning, og eventuelt hvilke opplysninger som vil være illojale å unnlate å opplyse om.

## **4.2 Avklarer HR-2021-605-A arbeidssøkers plikt til å opplyse om tidligere arbeidskonflikter?**

### **4.2.1 Høyesterett stadfester utgangspunktet**

Den allerede presenterte *Servitørdommen* er den første til å behandle spørsmålet om arbeidssøkers opplysningsplikt på prinsipielt plan. Dommen gir som nevnt veiledning med hensyn til spørsmålet om arbeidssøkers opplysningsplikt i en prekontraktuell fase, samt arbeidsgivers adgang til å gå til oppsigelse i prøvetid grunnet manglende opplysninger fra arbeidstakeren i ansettelsesprosessen.

I sine premisser slår Høyesterett fast at det ikke kan oppstilles noen generell plikt for arbeidssøker til på eget initiativ å informere om tidligere arbeidskonflikter. Det må med andre ord være opp til arbeidsgiver å stille de spørsmål om arbeidssøker anses relevante for å vurdere

arbeidssøkers egnethet for den aktuelle stillingen.<sup>67</sup> Dommen illustrerer arbeidsgivers ansvar for gjennomføringen av en grundig ansettelsesprosess. Fra dette kan det utledes at arbeidssøkers opplysningsplikt skjerpes jo tydeligere arbeidsgiver er med hensyn til hva som kreves for stillingen, og hvilken informasjon som anses relevant å få fra stillingssøkere. Det samme utgangspunktet om at ansvaret for nødvendig oppklaring påhviler arbeidsgiver, ikke arbeidssøker, synes i stor utstrekning å samsvare med det som fremgår av juridisk litteratur og underrettspraksis.<sup>68</sup> Angående spørsmålet om arbeidssøkers informasjonsplikt uttaler Meder og Weltzins følgende i *Bedriftens personalhåndbok*:

«Generelt må en som søker på en stilling, være berettiget til å fremstille seg selv på en mest mulig positiv måte. I det ligger også en rett til å unnlate å opplyse om negative forhold. Det må tvert imot påhvile arbeidsgiver å definere kravene for ansettelse til en ledig stilling, og som utgangspunkt må også arbeidsgiver ha ansvaret for at disse kravene blir tilstrekkelig klargjort, jf. RG-2003-268. [...]»<sup>69</sup>

At arbeidssøker ikke har noen særlig vidtrekkende plikt til på eget initiativ å gi informasjon som kan virke negativt inn på vedkommendes arbeidsmuligheter, er i tråd med den svenske Arbetsdomstolen. Domstolen har ved flere anledninger behandlet spørsmålet om arbeidssøkers rett til å holde tilbake informasjon i den prekontraktuelle fasen. I AD 2000 nr. 81 vises det til tidligere rettspraksis for å understreke nettopp dette utgangspunktet.<sup>70</sup> Ifølge svensk rett er det i stedet arbeidsgiver som må stille de relevante spørsmål for jobben. Dette påpekes også av Høyesterett i *Servitørdommen*.<sup>71</sup>

I det videre skal det først og fremst redegjøres for de klare definerte grenser som kan utledes av *Servitørdommen*. Dernest skal det gjøres en mer inngående analyse av hva som skal til for at den nedre grensen for stillingssøkers opplysningsplikt er nådd ved manglende opplysninger.

## 4.2.2 Grensen mot uriktig informasjon

Etter å ha klarlagt utgangspunktet kommer Høyesterett med visse modifikasjoner. Det oppstilles nemlig en grense der arbeidssøkeren oppgir positivt uriktig informasjon. Ut fra

---

<sup>67</sup> HR-2021-605-A avsnitt 49 og 55

<sup>68</sup> Se lagmannsrettsdommen i RG 2003 s. 268 (Eidsivating) avsnitt 7, under flertallets vurdering.

<sup>69</sup> Meder og Weltzien (2019) s. 428 og Fanebust (2017) s. 219.

<sup>70</sup> AD 1997 nr. 36

<sup>71</sup> HR-2021-605-A avsnitt 48

Høyesteretts votum vil det altså foreligge opplysningssvikt i de tilfeller der arbeidssøkeren har løyet på direkte spørsmål fra arbeidsgiver. Høyesterett formulerer seg slik:

«Hovedregelen må være at en arbeidssøker i utgangspunktet ikke har plikt til å opplyse om tidligere arbeidskonflikter. En annen ting er at arbeidsgiver vil ha anledning til å spørre om dette, og at arbeidstaker da ikke kan gi positivt uriktig informasjon.»<sup>72</sup>

Høyesterett viser til at synspunktet finner støtte i juridisk litteratur. Meder og Weltzin følger opp den tidligere siterte uttalelsen med en tilsvarende begrensning:

«[...] Dette betyr likevel ikke at arbeidssøkeren er berettiget til å gi arbeidsgiveren positivt uriktige opplysninger. [...]»<sup>73</sup>

Også i de tilfeller hvor arbeidssøkeren har oppgitt «direkte villedende informasjon» om seg selv og tidligere arbeidsforhold er utgangspunktet etter norsk rett at det foreligger opplysningssvikt. Dette er slått fast av Høyesterett, og kan rettfærdiggjøres ut fra de samme hensyn som det ovennevnte utgangspunktet.

Begrunnelsen for disse utgangspunktene gir seg naturlig. Til tross for at arbeidsgiver i utgangspunktet sitter på ansvaret for at en tilstrekkelig opplyst ansettelsesprosess, vil uttalt uriktig informasjon etterlate et inntrykk og en forventning hos arbeidsgiver som ikke reflekterer realiteten. At en arbeidsgiver kan risikere å ansette uegnede arbeidstakere i sin bedrift som følge av at vedkommende har stolt på opplysninger arbeidssøkeren positivt har gitt, vil på sikt kunne skape en skepsis som vil kunne få svært negative konsekvenser for både arbeidsgiver og arbeidssøker. Ser man på det fra den andre siden, virker det svært urimelig om en stillingssøker skal kunne tjene på å gi uriktig informasjon. Som arbeidssøker, og som kontraherende part generelt, plikter du å forholde deg til sannheten når du gir opplysninger, i motsatt fall vil atferden klart anses som illojal. Etter dette kan det konstateres at den nedre grensen for arbeidssøkers opplysningsplikt er passert idet det gis uriktig informasjon. På dette tidspunktet har søkeren brutt den ulovfestede lojalitetsplikten som eksisterer i kontraktsforhold, inkludert i arbeidsforhold.

---

<sup>72</sup> HR-2021-605-A avsnitt 55, se også avsnitt 47

<sup>73</sup> Meder og Weltzien (2019) s. 428

## 4.2.3 I hvilke tilfeller vil tilbakeholdt informasjon utgjøre opplysningssvikt?

### 4.2.3.1 Momenter i en helhetsvurdering

Domstolen har altså slått fast at en arbeidssøker som hovedregel ikke plikter å opplyse om negative forhold, og heller velge å trekke frem forhold som taler til sin fordel. Likevel slik at det ikke kan oppgis «positivt uriktig» eller «direkte villedende» informasjon sine tidligere arbeidskonflikter.<sup>74</sup> Utover disse nokså enkle ytterpunktene, er ikke rettstilstanden like klar på hvor langt opplysningsplikten strekker seg. Det prinsipielle spørsmålet i det videre blir i hvilken grad en arbeidssøker kan forholde seg taus, før atferden betraktes illojal og dermed i strid med opplysningsplikten.

Høyesterett viser til flere faktorer som spiller inn på totalbedømmelsen av om arbeidssøkeren har opptrådt illojalt i en slik utstrekning at vedkommende har handlet i strid med opplysningsplikten. Retten skiller mellom forhold av «direkte betydning for arbeidssøkers egnethet for stillingen» og «ufordelaktige forhold av mer indirekte betydning». Grensedragningen kan ses i lys av det tidligere nevnte relevans- og kausalitetskravet som stilles for illojal atferd (se punkt 3.4.2).

Førstnevnte kategori viser primært til opplysninger om det Høyesterett omtaler som faglige kvalifikasjoner og relevant arbeidserfaring for stillingen, hvilket først ble lagt til grunn i Rt. 2008 s. 135 *Tollaspirant*. At det kreves en «direkte betydning» tilsier at det skal en del til før arbeidssøkers tilbakeholdelse kan betraktes som opplysningssvikt – det kreves sterk tilknytning. Når det gjelder sistnevnte kategori, er det ikke nærmere definert hva som ligger i slike «ufordelaktige forhold», utover at det gjelder andre og mer perifere forhold. Det er likevel nærliggende å anta at det knytter seg til alt annet enn rent faglige, objektive forhold, typisk konflikter hos en annen arbeidsgiver, sviktende samarbeidsevner eller lignende. Det er i så måte denne vurderingen som er den aktuelle i det foreliggende. Riktignok er det ikke særlig skarpe skillelinjer mellom de to kategoriene, og opplysningspliktens rekkevidde vil uansett bero på en vurdering av om forholdet har «direkte relevans for arbeidssøkerens egnethet for stillingen».<sup>75</sup> Hvorvidt det foreligger opplysningsplikt i det konkrete tilfellet vil med andre ord avhenge av

---

<sup>74</sup> HR-2020-605-A avsnitt 50 og 55

<sup>75</sup> HR-2021-605-A avsnitt 51

de krav som ligger i stillingen, samt om opplysningen har en slik tilknytning til arbeidsforholdet og stillingens art, at det vil være illojalt å ikke informere om det.

I alle tilfeller vil opplysningsplikten begrense seg til de forhold som er av «*vesentlig betydning*» for stillingen, og som arbeidssøker «*måtte forstå*» at hadde en slik betydning (mine kursiveringer).<sup>76</sup> Tilsvarende synspunkt er lagt til grunn i Meder og Weltzien:

«[...] Arbeidssøkeren kan heller ikke holde tilbake opplysninger han eller hun må vite vil fremstå som helt vesentlige for ansettelsen.»<sup>77</sup>

Det pekes slik sett på et krav om *tilstrekkelig tilknytning* og et krav om *bebreidelse* på arbeidssøkers hånd. Kravene er sammenfallende med de minstekrav som er behandlet i punkt 3.4. Idet bebreidelse hos stillingssøkeren øker i takt med informasjonens betydning for stillingen, forutsettes opplysningsplikten å gå lenger når det gjelder informasjon om forhold av mer direkte betydning, slike som nevnt i første kategori.<sup>78</sup> At det kun er de vesentlige opplysninger du plikter å oppgi, har sin bakgrunn i lojalitetsvurderingens utgangspunkt om hva partene har rimelig grunn til å forvente. Arbeidsgivers berettigede forventninger danner slik sett utgangspunktet for stillingssøkers opplysningsplikt. Ut fra det som er redegjort for ovenfor, vil arbeidsgivers interesser ikke kunne sies å strekke seg lenger enn de forhold som er av en viss betydning for ansettelsen. Hvilke forhold som er av en slik «*vesentlig betydning*», herunder hvilke krav som stilles til kvalifikasjoner og personlige egenskaper, må være opp til virksomheten å klarlegge. Jo tydeligere virksomheten har gjort kravene, desto lettere vil det være å konstatere opplysningsplikt. Det er klart at en stillingssøker i større grad «*måtte forstå*» hvilke forhold som er vesentlige å opplyse om, dersom virksomheten har fremhevet forholdene i en stillingsannonse eller lignende. At arbeidssøkeren «*måtte forstå*» tilsier at det skal mye til for å fastslå at søkeren har opptrådt i strid med opplysningsplikten, hvilket samsvarer med arbeidsgivers klargjøringsansvar. Retten legger med andre ord til grunn at en arbeidssøkers tilbakeholdelse av informasjon i ansettelsesprosessen, ikke i seg selv utgjør illojal atferd i rettslig forstand.

---

<sup>76</sup> HR-2021-605-A avsnitt 52

<sup>77</sup> Meder og Weltzien (2019) s. 428

<sup>78</sup> Se HR-2021-605-A avsnitt 50, hvor Høyesterett uttaler at en opplysningssvikt «*først og fremst*» vil avhenge av informasjonen er av en slik direkte betydning for søkerens egnethet for stillingen.

Utover dette er hva arbeidsgiver kan forvente å få av informasjon relativt. Den nærmere grensedragningen avhenger av en rekke variabler. Som allerede illustrert vil denne vurderingen skape størst utfordring når det gjelder opplysninger om «ufordelaktige forhold av mer indirekte betydning». Hvorvidt arbeidsgiver kan forvente å få denne typen informasjon, beror på en sammensatt vurdering. Sentrale momenter i vurderingen vil være alvorligheten av forholdet sett i sammenheng med den stillingen søknaden gjelder, og virksomhetens art.<sup>79</sup> Hensikten i det videre er å gjøre nærmere rede for hvordan disse momentene spiller inn på vurderingen av hvor langt opplysningsplikten strekker seg, når det gjelder ufordelaktige forhold av mer indirekte betydning.

#### **4.2.3.2 Alvorligheten av forholdet og tiden som har gått**

Avhandlingens problemstilling dreier seg rundt rekkevidden av opplysningsplikten når det gjelder tidligere arbeidskonflikter spesielt. Det er dermed alvorligheten av et slikt forhold som er verdt å se nærmere på. Lagmannsretten anså dette som forhold en arbeidsgiver kan forvente å få informasjon om i en prekontraktuell fase. Høyesterett er på sin side uenig, og legger til grunn at det som hovedregel ikke foreligger noen alminnelig plikt til å opplyse om tidligere arbeidskonflikter.

At dette er hovedregelen, utelukker på ingen måte at det kan være aktuelt å pålegge en plikt til å informere også om tidligere arbeidskonflikter. Det kommer frem av førstvoterendes videre uttalelser, hvor det pekes på at denne typen informasjon ofte vil ha relevans for en potensiell arbeidsgiver i ansettelsesprosessen.<sup>80</sup> Alt avhengig av hva konflikten gjaldt, vil slike opplysninger gi arbeidsgiver mulighet til å danne seg et bilde av om stillingssøkeren har det som skal til for å fungere i virksomhetens eksisterende arbeidsmiljø. Herunder om søkeren tilfredsstillende kvalifikasjonskrav som stilles. Igjen ser vi at det er en utfordrende vurdering, som overlates til det konkrete tilfellet. Det kan antas at det er særlig aktuelt å se hen til om det er snakk om en eller flere konkrete konflikter ved den tidligere arbeidsplassen, samt om den eller disse har medført avslutning av arbeidsforholdet. Slik Høyesterett forstås er det først i disse tilfeller hvor forholdet er alvorlig nok til å indikere illojal atferd, eller opplysningsvikt om du vil. Til tross for at nettopp dette var tilfellet i *Servitørdommen*, ble det tidligere arbeidsforholdet her avsluttet basert på et omstridt faktum. Dette synes å ha vært betydningsfullt

---

<sup>79</sup> Se HR-2021-605-A avsnitt 51

<sup>80</sup> Se HR-2021-605-A avsnitt 54 og 55

når Høyesterett ikke anså tilbakeholdelsen av opplysninger angående konflikten som tilstrekkelig for opplysningssvikt.

I tillegg til alvorligheten av forholdet, vil også tidsmomentet kunne tillegges betydning i den samlede vurderingen av om det tilbakeholdelsen strider med informasjonsplikten.<sup>81</sup> En kan kanskje si at jo lenger tilbake i tid et klanderverdig forhold ligger, desto mindre sannsynlighet er det for gjentakelse. Tidsmomentets betydning springer ut fra hensynet om at alle fortjener en ny sjanse, også i arbeidslivet. Synspunktet statueres ytterligere i litteraturen.<sup>82</sup> Med dette sagt vil den nedre grensen for arbeidssøkers opplysningsplikt, lettere være passert der den konflikten ligger tett opp til ansettelsesprosessen hvor det er tilbakeholdt informasjon. Både lagmannsretten og Høyesterett i *Servitørdommen* mente det var et argument for lojalitetsbrudd, at det kun var et tidsintervall på 11 dager fra arbeidsforholdets slutt til servitørens fortielse skjedde.

#### 4.2.3.3 Virksomhetens art

Ved fastleggelsen av opplysningspliktens rekkevidde skal det videre tas hensyn til virksomhetens art. Plikten vil kunne slå forskjellig ut avhengig av virksomhet. De forskjellige forretningsetiske holdninger som finnes i ulike bransjer, vil kunne påvirke hvilke lojalitetskrav som stilles. Resultatet i også i den *Servitørdommen* kunne blitt et annet dersom stillingssøknaden gjaldt en annen type bedrift. Betragtningen finner støtte i Rt. 1990 s. 607 *Saga Data*. Avgjørelsen gjaldt spørsmålet om illojal opptreden i forbindelse med avviklingen av et arbeidsforhold til fordel for stiftelse av et konkurrerende selskap, kalt Saga Data. I forbindelse med at lojalitetspliktens eksistens i ansettelsesforhold stadfestes, påpeker Høyesterett at det ikke kan stilles mindre strenge krav til arbeidstakers lojalitetsplikt i databransjen enn ellers.<sup>83</sup> At det konkrete tilfellet ikke ga grunnlag for en lempeligere lojalitetsplikt, utelukker ikke at det kan være tilfellet i andre bransjer. Til tross for at avgjørelsen gjaldt et annet typetilfellet enn det som er temaet for denne oppgaven, illustrerer den likevel et generelt poeng på dette punktet – bransjeetikk kan påvirke lojalitetsplikten, og slik sett også opplysningsplikten.<sup>84</sup>

---

<sup>81</sup> Se HR-2021-605-A avsnitt 62. Tidsmomentet er også gitt tyngde i Lagmannsretten, hvor flertallet legger til grunn «at det er viktig for en potensiell arbeidsgiver å få kunnskap om tidligere arbeidsforhold, særlig når de er i samme bransje og det tidligere arbeidsforholdet er så nært i tid», jf. LG-2019-182643.

<sup>82</sup> Nazarian (2007) A s. 390

<sup>83</sup> Rt. 1990 s. 607 (*Saga Data*) s. 614

<sup>84</sup> Se også Simonsen (1997) s. 240 og Nazarian (2007) A s. 316



Det problematiske blir da å vite hvor grensen skal trekkes. Visse bransjer er basert på et mer utpreget tillitsforhold enn andre. I virksomheter hvor tillit og den mellommenneskelige relasjonen er alfa omega for gode prestasjoner, vil arbeidsgiver potensielt lide hardt ved feilansettelser. Dette indikerer at lojalitetsplikten forut for ansettelse bør være strengere i bransjer, virksomheter og stillingstyper hvor nettopp tillit og det mellommenneskelige aspektet er særlig fremtredende, slik som i fine dining-segmentet. I dette ligger det i så fall en plikt til å opplyse om tidligere arbeidskonflikter, som kan kaste lys over din egnethet, dersom disse har tilstrekkelig tilknytning til arbeidsforholdet.

En vurdering som baserer seg på om tillitsmomentet er mer eller mindre fremtredende i den konkrete bransjen eller stillingen, vil imidlertid kunne bidra til retts tekniske utfordringer. Et slikt moment vil i mange tilfeller gå på bekostning av hensynet til forutberegnelighet og klare retts tekniske hensyn, ettersom det kan være utfordrende, og ikke minst skjønnspreget, å avgjøre i hvilken grad en stillingstype er tuftet på tillit. Retts tekniske hensyn taler dermed for at opplysningsplikten bør være nokså sammenfallende, uavhengig av bransje eller stilling. Førstvoterende i *Servitørdommen* synes imidlertid ikke å tillegge retts tekniske hensyn nevneverdig vekt. Det pekes motsetningsvis på at den tilbakeholdte informasjonen gjaldt et arbeidsforhold i samme bransje og segment som i den aktuelle restauranten, nemlig en stilling som servitør i fine dining-segmentet.<sup>85</sup> Bransjen særpreges av krevende arbeidsforhold og mye ansvar, og er avhengig av fornøyde kunder og god omtale for å overleve. Dermed vil en arbeidstakers samarbeidsevner og pålitelighet ha stor betydning for driften. Forutsatt at arbeidssøker burde eller måtte forstå at arbeidskonflikten var relevant å opplyse om, vil dette slik dommen tolkes, være et argument for illojal atferd og dermed opplysningsplikt.

Dette tatt i betraktning, viser gjeldende rett etter *Servitørdommen* at arbeidsgiver ikke nødvendigvis bør ha særlig høye forventninger om å få informasjon om arbeidssøkerens ufordelaktige forhold, selv i slike bransjer. Høyesterett verner i stor grad om arbeidstaker også når det gjelder rekkevidden av opplysningsplikten i en slik tillitsbasert stilling som i dommen. Virksomheter som driver i bransjer hvor arbeidsoppgavene i større grad er uavhengig av en god kunde- og ansattrelasjon, vil plikten til å opplyse om ufordelaktige forhold kunne være desto lavere. At den nedre grensen for arbeidssøkers opplysningsplikt vil variere avhengig av

---

<sup>85</sup> HR-2021-605-A avsnitt 62

virksomhetens og stillingens art, er dessuten i tråd med praksisen i arbeidslivet, samt det rettspraksis mer generelt gir uttrykk for ved oppsigelser tilknyttet tillitsbrudd.<sup>86</sup>

#### **4.2.3.4 Oppsummering**

Etter dette synes Høyesterett i nokså stor grad å avklare spørsmålet om arbeidssøkers plikt til å opplyse om tidligere arbeidskonflikter. Særlig kan dette sies når det er tale om en enstemmig avsagt dom, hvor Høyesterett ikke bare gjør en konkret og isolert vurdering av det enkelte forhold, men også tar stilling til spørsmålet på generell basis. Til tross for at det ikke er et særlig bredt kildetilfang, må denne enkeltstående dommen kunne sies å gi uttrykk for gjeldende rett.

Oppsummert kan det sies at dommen generelt sett gir arbeidssøker et sterkt vern mot oppsigelse i tilfeller av prekontraktuell opplysningsvikt. Den illustrerer slik sett at arbeidsmiljølovens beskyttelse av arbeidstakers rettigheter, også står sterkt i en prekontraktuell fase.

### **4.3 Forholdet til EMK art. 8 og SP art. 17**

#### **4.3.1 Internasjonale forpliktelser**

Temaet har også en side til internasjonale regler. EMK art. 8 og SP art. 17 stadfester retten til privatlivets fred som en menneskerett. Etersom begge konvensjonene er inkorporert som norsk lov gjennom menneskerettsloven, er Norge forpliktet til å sikre at vårt regelverk er i samsvar med de rettigheter og plikter som følger av konvensjonen.<sup>87</sup> Bestemmelsene supplerer slik sett de nasjonale regler om retten til privatliv, og er gitt forrang dersom de strider med annen norsk lovgivning.<sup>88</sup> Her nevnes særlig forholdet til Grl. § 102. Bestemmelsen verner om enhver borgers «rett til respekt for sitt privatliv ...», og forutsettes etter sikker rett å være i samsvar med EMK art. 8 og SP art. 17.<sup>89</sup> Det er etter dette klart at de internasjonale bestemmelsene i EMK og SP får betydning ved fastleggelsen av grensen for arbeidssøkers opplysningsplikt i en prekontraktuell fase.

---

<sup>86</sup> Se f.eks. Rt. 2003 s. 1702 (SAS-dommen)

<sup>87</sup> MrI. § 2

<sup>88</sup> MrI. § 3

<sup>89</sup> GrI. § 102 kom inn ved grunnlovsreformen i 2014, og bygger på blant annet EMK art. 8 og SP art. 17. I Rt. 2015 s. 93 (Maria) uttaler Høyesterett at bestemmelsen skal tolkes i lys av EMK art. 8.

I det videre skal det klargjøres *hvilken* betydning reglene får. Det er særlig interessant om, og i så fall i hvilken grad, de internasjonale rettskildene påvirker den vektingen Høyesterett har gjort ved arbeidssøkers rett til privatliv opp mot arbeidsgiver behov for informasjon. Dette krever en nærmere analyse av bestemmelsenes rekkevidde, herunder om rettighetene bidrar til å styrke arbeidssøkers vern ved spørsmål om opplysningsplikt ved ansettelse, når det gjelder tidligere arbeidskonflikter.

### 4.3.2 Hvor går grensen for «privatliv»?

Etter EMK art. 8 første ledd har «enhver ... rett til respekt for sitt privatliv». Tilsvarende følger det av SP art. 17 at «[i]ngen må utsettes for vilkårlige eller ulovlige inngrep i privat[liv]», og videre av annet ledd at «[e]nhver har rett til lovens beskyttelse mot slike inngrep». Til tross for at bestemmelsene ikke er bygget opp helt identisk, må innholdet i hovedsak anses som det sammenfallende. De vil dermed bli behandlet samlet i den følgende.

En naturlig forståelse av ordlyden «privatliv» tilsier at det er tale om en sfære hvor du har rett til å motsette deg inngrep fra andre, det være seg privatpersoner eller offentlige myndigheter. I juridisk litteratur er det slått fast at det er den personlige integriteten, herunder både den psykiske og den fysiske, som er vernet etter ordlyden.<sup>90</sup> Det er med andre ord tale om et vidt begrep som favner om en rekke ulike forhold, hvilket åpner opp for at beskyttelse av arbeidssøkers personlige integritet faller inn under bestemmelsen, og kan tillegges vekt.

Krenkelse av den fysiske integriteten faller utenfor oppgavens tema. Retten til å bestemme over egne personopplysninger faller imidlertid inn under den psykiske integriteten. Dette fremgår av A mot Norge, som uttaler at retten til privatliv også omfatter en persons ære og omdømme («honour and reputation»)<sup>91</sup> Aall legger til grunn at innsamling av informasjon om mennesker, herunder en arbeidssøker, vil være et inngrep i deres «privatliv», såfremt det ikke er fremlagt samtykke.<sup>92</sup> Det foreliggende tilfellet gjelder ikke direkte innsamling av informasjon, men kan likevel belyse temaet. Poenget er nemlig at du som arbeidssøker skal ha rett til å holde visse ting for deg selv. Det illustreres allerede gjennom de lovfestede unntakene fra opplysningsplikten nevnt i punkt 1.5.1. Synspunktet lagt til grunn av Høyesterett og i

---

<sup>90</sup> Aall (2015) s. 215

<sup>91</sup> Se A. v. Norway (appl. no. 28070/06) avsnitt 64

<sup>92</sup> Aall (2015) s. 226

litteraturen om at hensynet til beskyttelse av arbeidssøkerens personlige integritet står sterkt, er dermed sammenfallende med det som følger av EMK art. 8.

Retten til privatliv etter konvensjonsbestemmelsene, og også Grl. § 102, er imidlertid ikke absolutt. Det er ikke uten videre slik at en opplysningsplikt angående tidligere arbeidskonflikter anses som en krenkelse av søkerens privatliv. EMK art. 8 annet ledd åpner for inngrep dersom visse vilkår er oppfylt. Herunder et hjemmelskrav, et formålsskrav samt et forholdsmessighetskrav – inngrepet må være nødvendig. Særlig sistnevnte vilkår bidrar til at vurderingen av hvorvidt arbeidsgiver kan gjøre inngrep i arbeidssøkers privatliv, er svært skjønnsmessig. Resultatet vil i stor grad avhenge av den enkelte sak.<sup>93</sup> Det stilles derfor krav til en kontinuerlig avveining av hensynet til arbeidssøkerens personvern mot arbeidsgivers legitime behov. *Leander v. Sweden* er et eksempel på en slik avvenning. Her kom EMD til at hensynet til rikets sikkerhet måtte veie tyngre enn arbeidssøkerens behov for privatliv. Saken gjaldt en mulig arbeidsgivers innhenting av opplysninger om arbeidssøkeren fra et hemmelig politiregister. Innhentingene var begrunnet i nasjonale sikkerhetsmessige hensyn, og et av spørsmålene for EMD var om inngrepet var nødvendig ut fra hensynet til nasjonal sikkerhet.<sup>94</sup> Dette besvarte domstolen bekræftende, og noen krenkelse av EMK art. 8 ble dermed ikke konstatert. Avgjørelsen indikerer en høy terskel for å gjøre inngrep i en persons privatliv, men likevel slik at det i alle tilfeller kreves en konkret avveining.

Når det gjelder arbeidssøkerens vern mot inngrep i privatlivet, vil opplysninger knyttet til tidligere arbeidskonflikter som regel være sensitive, og i mange tilfeller noe vedkommende ønsker å holde privat. En eksponering av informasjonen kan potensielt ødelegge arbeidssøkerens muligheter for senere ansettelse dersom de kommer frem i en ansettelsesprosess. Dette vil være et tungtveiende moment i forholdsmessighetsvurderingen, når det veies opp mot blant annet arbeidsgivers behov for opplysningene.

Analysen gir ikke et konkret svar på hvor grensen for vernet av privatliv skal trekkes, men det kan likevel antas at norsk rett er i samsvar med de legitime formål som begrunner inngrep etter EMD. Sterke hensyn taler for at enkeltindividets behov for privatliv må vektes tungt, og at arbeidssøker også i lys av internasjonal rett er beskyttet i stor utstrekning.

---

<sup>93</sup> Nødvendighetskravet er tolket og presisert i EMD, se bl.a. *Sunday Times v. UK* (Series A No. 30, 1979)

<sup>94</sup> EMK art. 8 annet ledd og *Leander v. Sweden* (appl. no. 9248/81) avsnitt 58–59.

## 5 Hvilke rettslige konsekvenser vil brudd på opplysningsplikten få?

### 5.1 Fremstillingen videre

At det er tale om en *plikt* innebærer at manglende oppfyllelse kan medføre rettslige sanksjoner. Et brudd på opplysningsplikten i den prekontraktuelle fasen, vil imidlertid først få rettslige konsekvenser etter at arbeidssøkeren er ansatt og kan omtales som arbeidstaker i arbeidsmiljølovens forstand. Det påfølgende kapitlet skal derfor ta for seg ulike beføyelser som kan iverksettes dersom arbeidssøkeren har brutt sin opplysningsplikt.<sup>95</sup>

I norsk rett finnes flere typer regelsett som kan regulere rettstilstanden mellom partene i et arbeidsforhold. Ved siden av arbeidsmiljølovens regler, kan også generell lovgivning som avtaleloven få anvendelse. Dette innebærer at tilfeller av opplysningssvikt i arbeidsforhold kan utløse en rekke konsekvenser. Herunder nevnes forholdet til avtalerettslig ugyldighet i avtl. §§ 30, 33 og 36, samt erstatning. Videre pekes det på de konsekvenser som følger av arbeidsmiljølovens regler om oppsigelse og avskjed, jf. §§ 15-6, 15-7 og 15-14.

Ettersom det alltid vil være uredelig etter avtl. § 33 å gjøre gjeldene et løfte fremkalt ved svik etter avtl. § 30, vil opplysningssvikt omfattet av § 33 også anses som et brudd på § 30. En behandling av avtl. § 30 vil dermed være overflødig. Erstatningsreglene utelates av plasshensyn, men det påpekes at reglene kan påberopes i tillegg til ethvert av de nevnte sanksjonsgrunnlagene.

For den videre analysen, forutsettes det i første rekke at det forelå opplysningssvikt før ansettelsen, herunder i den prekontraktuelle fasen. Dernest er det en forutsetning at det eksisterer en gjensidig bebyrdende arbeidsavtale mellom partene.<sup>96</sup>

---

<sup>95</sup> At det må skilles tydelig mellom spørsmålet om opplysningsplikt foreligger og i så fall om opplysningsplikten vil medføre rettslige konsekvenser, fremgår tydelig av Rt. 2004 s. 76 (Allmennlærer) og HR-2021-605-A (Servitør).

<sup>96</sup> Vurderingen av om det foreligger mislighold, ugyldighet eller grunnlag for lemping vil i en viss grad avhenge av om det er tale om en gjensidig eller en ensidig bebyrdende avtale (typisk gaveløfte), se Giertsen (2006) s. 195

## 5.2 Ugyldighet og lemping etter avtaleloven

### 5.2.1 Ugyldighet etter avtaleloven § 33

Av avtl. § 33 fremgår følgende:

«Selv om en viljeserklæring ellers maatte ansees for gyldig, binder den ikke den, som har avgitt 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.»

Ugyldighetsregelen tar sikte på å ramme såkalte tilblivelsesmangler idet bestemmelsen krever at partene opptrer redelig ved inngåelse av avtaler. I motsatt fall vil partene kunne anses ubundet, og stilles dermed som om løftet ikke var gitt.<sup>97</sup> Sammen med de øvrige ugyldighetsreglene, utgjør bestemmelsen slik sett den mest inngripende sanksjonen, ettersom den bryter med utgangspunktet om at avtaler skal holdes slik de er inngått.

En forutsetning for at avtalen kan kjennes ugyldig på bakgrunn av avtl. § 33, er at det foreligger visse «omstændigheter». En slik omstændighet kan være uriktig eller mangelfull informasjon, hvorpå opplysningssvikt i form av manglende opplysninger kanskje er den mest aktuelle «omstændigete[n]» som kan medføre uredelighet.<sup>98</sup> En tenkt situasjonen kan være at arbeidsgiver, basert på de villedende eller tilbakeholdte opplysningene som enten er gitt eller tilbakeholdt forut for kontraktinngåelse, har en feilaktig oppfatning av at arbeidssøker er en pålitelig kollega som behandler sine medarbeidere og overordnede med respekt. En slik villfarelse må etter loven være basert på de «omstændigheter» som forelå når arbeidsgiver mottok løftet, herunder opplysningssvikten.

I forlengelsen av dette reises det spørsmål om arbeidssøkeren i det hele tatt hadde en plikt til å bringe arbeidsgiver ut av villfarelse, eller om dette var et forhold arbeidsgiveren selv måtte stå til ansvar for. Utgangspunktet er normalt at enhver står til ansvar for å skaffe seg det nødvendige faktagrunnlaget før arbeidskontrakten inngås. Det er først når det betraktes som uredelig – «stride[r] mot redelighet eller god tro» – å holde tilbake informasjonen, at arbeidssøkeren hadde opplysningsplikt. Idet redelighetskravet er et uttrykk for den lovfestede siden av lojalitetskravet,

---

<sup>97</sup> Giertsen (2014) s. 142

<sup>98</sup> Giertsen (2014) s. 182

vil kravene imidlertid variere i styrke ut fra blant annet avtaletype og partenes stilling. Dessuten vil graden av sikkerhet i opplysningene kunne påvirke hvor grensen skal trekkes. Mer presist vil behovet for å pålegge opplysningsplikt øke i takt med informasjonens grad av sikkerhet.<sup>99</sup> Likevel må løftet som regel anses ugyldig etter avtl. § 33 dersom arbeidssøker har oppgitt *uriktig* informasjon, og kan bebreides for dette, så lenge informasjonen har vært motiverende for avtaleinngåelse. Ut fra analysen i kapittel 4, vil et slikt illojalt forhold «stride mot redelighet» å gjøre gjeldende.

Etter dette kan det altså konstateres at dersom det foreligger opplysningssvikt etter den ulovfestede lojalitetsplikten, vil det også foreligge ugyldighet etter avtl. § 33.

### **5.2.2 Lemping etter avtaleloven § 36**

Etter avtl. § 36 kan en avtale helt eller delvis settes til side eller endres dersom det vil virke «urimelig» eller være «i strid med god forretningsskikk» å gjøre avtalen gjeldende. Det sentrale vilkåret i denne omgang er urimelighetskriteriet. Formålet med lempingsregelen er ifølge forarbeidene «å beskytte den svake kontraktspart mot den annen parts mulige misbruk av avtalefriheten».<sup>100</sup> I likhet med § 33 er det tale om en rettslig standard som åpner opp for skjønsmessige vurderinger, likevel slik at urimelighetsvilkåret synes å omfatte noe mer enn redelighetsvilkåret. Spørsmålet er om avtl. § 36 gir adgang til å sette til side en avtale på grunn opplysningssvikt i en prekontraktuell fase.

Mens ugyldighetsreglene retter seg mot mangler ved tilblivelsen, tilsikter lempingsregelen først og fremst å gripe inn overfor et urimelig *innhold*. Avtl. § 36 blir derfor aktuell først etter at avtale er inngått. Etter bestemmelsens annet ledd vil imidlertid «forholdene ved avtalens inngåelse» kunne danne grunnlag for urimelighet, og dermed lemping av avtalen. Regelen bærer slik sett preg av å være en ugyldighetsregel, og overlapper bestemmelsene i §§ 28-32. Forskjellen fra § 33 og de øvrige ugyldighetsreglene ligger hovedsakelig i at § 36 også kan sette til side avtaler som følge av etterfølgende forhold. Noen nærmere redegjørelse for dette er imidlertid utenfor oppgavens kjerne, og vil derfor bli utelatt.

---

<sup>99</sup> Giertsen (2014) s. 182

<sup>100</sup> Ot.prp. nr. 5 (1982–83) s. 3

I Rt. 2013 s. 769 *If* legger Høyesterett til grunn at generalklausulen i avtl. § 36 er en «heller snever unntaksbestemmelse»,<sup>101</sup> hvilket også ordlyden «urimelig» peker på. Uttalelsen kan tolkes dit hen at terskelen for å avslutte arbeidsforholdet på grunn av de samme tilblivelsesmangler er strengere etter avtl. § 36 enn etter § 33. I litteraturen er det imidlertid tatt til orde for at Høyesteretts karakteristikker av terskelen for å konstatere urimelighet som regel passer best for saker som gjelder mangler ved avtalens tilblivelse.<sup>102</sup> Standpunktet synes velbegrunnet ut fra grunnprinsippet om at avtaler skal holdes – når avtalen først er kommet i stand, skal det vesentlig til før denne kan settes til side. Dette var klart nok også grunnlaget for Høyesteretts uttalelse i *If*-dommen. Det er nettopp muligheten for å gripe inn overfor et urimelig innhold som gjør § 36 spesiell, sett i forhold til § 33 og de øvrige reguleringene av tilblivelsesmanglene. De betraktninger som er redegjort for i punkt 5.2.1 vil dermed gjelde tilsvarende i en vurdering etter § 36.

Avtl. § 36 gir dermed adgang til å lempe en avtale på grunn av prekontraktuell opplysningssvikt. Når det gjelder et slikt forhold forut avtaleinngåelse, vil avtl. § 36 gi tilsvarende grunnlag for avslutning av arbeidsforholdet som § 33 og de øvrige ugyldighetsreglene.

### 5.2.3 Forholdet til læren om bristende forutsetninger

Lojalitetsplikten, og slik sett også opplysningsplikten, bygger som nevnt på utgangspunktet om at en bærer risikoen for egne forutsetninger. Dersom arbeidsgivers forutsetninger er forsøkt klarlagt i en ansettelsesprosess, men blitt besvart med det som senere viser seg å være feilaktig eller villende informasjon, kan slike uforutsette forhold medføre helt eller delvis bortfall av kontraktsforpliktelsen. Læren om bristende forutsetninger, eller *forutsetningslæren*, er et ulovfestet revisjonsgrunnlag utviklet i juridisk teori, og senere anerkjent i rettspraksis.<sup>103</sup> Avgjørelsene i Rt. 1999 s. 922 *Salhusbru* og Rt. 2010 s. 1345 *Oslo Vei* viser at læren fremdeles fungerer som et mulig revisjonsgrunnlag i norsk rett, ved siden av avtl. § 36.

Læren regulerer bortfall som følge av etterfølgende utvikling. For at det skal bli tale om en *bristende* forutsetning må forutsetningen treffe feil når det gjelder den etterfølgende

---

<sup>101</sup> Rt. 2013 s. 769 (*If*) avsnitt 44. Tilsvarende synspunkt følger av bl.a. Rt. 2003 s. 1132 (*Fornebu*) avsnitt 46 og Rt. 2012 s. 1537 (*Smestad*) avsnitt 46

<sup>102</sup> Giertsen (2014) s. 255

<sup>103</sup> Se bl.a. Hagstrøm (2011) s. 260 flg., Rt. 1999 s. 922 (*Salhusbru*) og Rt. 2010 s. 1345 (*Oslo Vei*). I sistnevnte avgjørelse vurderte Høyesterett spørsmålet etter både forutsetningslæren og avtl. § 36.



utviklingen. I motsatt fall, dersom forutsetningen slår feil når det gjelder forhold som forelå allerede ved avtaleinngåelse, anses det som en *uriktig* forutsetning. Det er kun førstnevnte tilfeller av opplysningssvikt som reguleres av læren om bristende forutsetninger, mens sistnevnte reguleres av de ovennevnte reglene om tilblivelsesmangler ved kontrakt, i første rekke avtl. § 33. Etter dette vil en villedende eller feilaktig opplysning fra arbeidssøker om at vedkommende ikke har vært involvert i konflikter ved sin tidligere arbeidsplass, være en uriktig, heller enn en bristende forutsetning. Når det gjelder denne typen opplysninger vil ikke forutsetningslæren være et relevant sanksjonsgrunnlag ved brudd på opplysningsplikten i en prekontraktuell fase av arbeidsforholdet.<sup>104</sup>

## **5.3 Oppsigelse og avskjed etter arbeidsmiljøloven**

### **5.3.1 Forholdet mellom opphør etter avtaleloven og arbeidsmiljøloven**

Dersom arbeidsgiver gis medhold i at arbeidssøkers opplysningssvikt forut for ansettelsen har ført til ugyldighet etter avtalerettslige regler, er ikke betydningen av arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler uten videre gitt. Det må i tilfeller av opplysningssvikt basert på uriktig, villedende eller manglende opplysninger gjøres en vurdering av hvilke regelrett som får anvendelse.

Problemstillingen er behandlet i Høyesterett i Rt. 2004 s. 76 *Allmennlærer*. Saken gjaldt en allmennlærer som ved en feil hadde gitt uriktige opplysninger om sin fagkompetanse i en jobbsøknad, hvilket ikke skulle vise seg før etter at han hadde tiltrådt som ansatt ved skolen. Hovedspørsmålet for Høyesterett var om arbeidsforholdet måtte bringes til opphør etter arbeidsmiljølovens regler, eller om det var tilstrekkelig å gjøre avtalerettslig ugyldighet gjeldende. Høyesterett legger til grunn at tiltredelse måtte være avgjørende for hvilke regelsett som anvendes, og uttaler følgende:

«Etter at arbeidstakeren har begynt i arbeidet, kommer imidlertid dette spørsmålet i en annen stilling. Reelle hensyn taler for at arbeidsforholdet da må avvikles etter arbeidsmiljølovens regler. De hensyn som ligger bak arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler, gjør seg i all hovedsak gjeldende også i disse tilfeller. Stillingsvernsreglene synes å gi en hensiktsmessig og tilstrekkelig fleksibel regulering

---

<sup>104</sup> Hagstrøm (2014) s. 261

hvor arbeidstakeren, til tross for en opprinnelig ugyldig arbeidsavtale, likevel tiltrer stillingen.»<sup>105</sup>

Etter dette er utgangspunktet at avtalerettslige regler om ugyldighet får anvendelse der avviklingen av arbeidsforholdet skjer allerede før tiltredelse, mens arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler først gjelder etter at arbeidssøkeren har påbegynt arbeidet. Synspunktet finner også støtte i den nylig avsagte *Servitørdommen*, som henviser til samme sitat.<sup>106</sup> Til tross for at opplysningssvikten i både *Allmennlærer-* og *Servitørdommen*, lå forut for ansettelsen og slik sett fant sted før det var etablert et kontraktsforhold, måtte altså gyldigheten av oppsigelsen normalt avgjøres på bakgrunn av arbeidsmiljølovens regler. Tiltredelsestidspunktet er med andre ord det avgjørende skjæringspunktet for anvendelse av regelsett. Det påpekes imidlertid at Høyesterett åpner for at avtalerettslige regler også slår inn etter tiltredelse i tilfeller hvor det er kort tid siden stillingen ble tiltrådt.

I det videre er det derfor aktuelt å se nærmere på hva som skal til for at opplysningssvikt forut for arbeidsforholdets oppstart, skal medføre oppsigelse eller avskjed etter arbeidsmiljøloven.

### 5.3.2 Oppsigelse etter arbeidsmiljøloven § 15-7 og § 15-6

Aml. § 15-7 oppstiller et vern mot usaklig oppsigelse. Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er tale om en «saklig begrunnet» oppsigelse, ifølge bestemmelsens første ledd. Vurderingen beror på hvor alvorlig opplysningssvikten er. I rettspraksis er det generelt lagt til grunn at terskelen for å si opp ansatte er høy, slik at det må påvises gode grunner før en oppsigelse anses som saklig.<sup>107</sup>

Den høye terskelen illustreres av Høyesterett i *Allmennlærer*. Retten la her til grunn at det ikke forelå saklig grunn for oppsigelse, ettersom arbeidssøker ikke var «sterkt å bebreide». Det er ikke omtvistet at både læreren selv og skolen som arbeidsgiver, kunne bebreides for at informasjonen ikke var kommet frem på et tidligere tidspunkt. Hvorvidt læreren var «sterkt å bebreide», tar retten imidlertid ikke stilling til da oppsigelsen ble ansett ugyldig som følge av saksbehandlingsfeil fra skolens side, i form av manglende forhåndsvarsel samt manglende

---

<sup>105</sup> Rt. 2004 s. 76 (Allmennlærer) avsnitt 48

<sup>106</sup> HR-2021-605-A avsnitt 56, hvor det henvises til Rt. 2004 s. 76 (Allmennlærer) avsnitt 48 som støtte for uttalelsen.

<sup>107</sup> Rt. 2009 s. 658 U avsnitt 52. Kjennelsen gjaldt oppsigelse av en arbeidstaker som tidligere var dømt for seksuallovbrudd. Utover dette er ikke kjennelsens faktum relevant for avhandlingen.

drøftelse med tillitsvalgte. Dommen kan likevel forstås slik at spørsmålet om en arbeidstaker kan sies opp som følge av opplysningssvikt vil bero på en bredere vurdering, hvilket Høyesterett også understreker i *Servitørdommen*.<sup>108</sup>

Det er klare skiller mellom avgjørelsen fra 2004, og den tidligere omtalte avgjørelsen fra 2021. I førstnevnte tilfelle er det, slik Høyesterett uttaler, ikke grunnlag for å anta at opplysningssvikten ble begått for å villedde ansettelsesmyndigheten. At nettopp det var servitørens hensikt i *Servitørdommen*, er det ikke holdepunkter slå fast som sikkert. Likevel var det her tale om at servitøren med viten og vilje tilbakeholdt informasjon om et arbeidsforhold han hadde vært i bare 11 dager tidligere, og til og med villedet arbeidsgiver ved å si at han hadde gjort private ting denne perioden. Dette kan anses som en saklig begrunnelse for en eventuell oppsigelse, men hvorvidt det når opp til terskelen etter § 15-7 er tvilsomt.

I *Servitørdommen* var det imidlertid tale om ansettelse på prøvetid, hvilket kan få betydning for hvilken terskel som stilles. Dersom arbeidstaker er ansatt på prøvetid sier arbeidsmiljøloven § 15-6 første ledd at en arbeidstaker kan sies opp på grunn av manglende «tilpasning til arbeidet, [hans eller hennes] faglige dyktighet eller pålitelighet». I dommen var det nettopp manglende pålitelighet som lå til grunn for oppsigelsen. En språklig forståelse av ordlyden tilsier at det skal mindre til for å si opp en ansatt i prøveperioden, enn en som er ansatt i ordinær stilling, jf. § 15-7. Reglens utforming har sin begrunnelse i lovgivers ønske om at arbeidsgiver skal tørre å ta sjansen også på arbeidssøkere som i utgangspunktet ikke står så sterkt i arbeidsmarkedet.<sup>109</sup> Det er ytterligere slått fast i sikker rettspraksis at terskelen for oppsigelse i prøvetiden, er «noe – ikke helt ubetydelig – lavere enn det som ellers gjelder».<sup>110</sup>

Til tross for den lavere terskelen, gir gjeldende rett uttrykk for at det ikke i seg selv er tilstrekkelig til å begrunne oppsigelse i prøvetiden at en arbeidssøker har tilbakeholdt opplysninger av vesentlig betydning. Det må i tillegg kreves at tilbakeholdelsen etter en helhetsvurdering er å anse som klart illojal fra arbeidssøkers side.<sup>111</sup> Vurderingen må ta utgangspunkt i den kontraktmessige lojalitetsplikten som allerede er redegjort for i det tidligere, men Høyesterett legger til at et ytterligere moment enn de ovennevnte, vil være om arbeidstaker har utført arbeidet tilfredsstillende i den perioden vedkommende har stått i jobb.

---

<sup>108</sup> HR-2021-605-A avsnitt 58

<sup>109</sup> Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) punkt 6.4

<sup>110</sup> Rt. 2011 s. 74 (Varetekstfengsling) og HR-2021-605-A avsnitt 58

<sup>111</sup> HR-2021-605-A avsnitt 58

Ved den konkrete vurderingen i *Servitørdommen* kom Høyesterett til at verken villedelsen om det tidligere arbeidsforholdet og konflikten der, eller tidsmomentet var tilstrekkelig til å begrunne oppsigelsen. I motsatt retning ble det vektet blant annet at det ikke var noe å si på servitørens arbeidsprestasjoner eller pålitelighet i hans tid hos restauranten.

Etter dette synes det å være lagt til grunn en svært høy terskel for oppsigelse generelt, men også i prøvetiden. Høyesterett antyder etter *Servitørdommen* at det primært er manglende opplysninger om forhold av direkte betydning som kan gi grunnlag for oppsigelse. Det skal likevel mer til enn å påvise at det foreligger brudd på den ulovfestede lojalitetsplikten.

### 5.3.3 Avskjed etter arbeidsmiljøloven § 15-14

Arbeidsforholdet kan også opphøre med hjemmel i aml. § 15-14. Bestemmelsen kom ikke på spissen i *Servitørdommen*, ettersom servitøren her ble sagt opp etter § 15-6. Det er likevel en aktuell sanksjon, og det er derfor grunn til å kort belyse også innholdet av avskjedsbestemmelsen. § 15-14 første ledd lyder:

«Arbeidsgiver kan avskjedige en arbeidstaker med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen.»<sup>112</sup>

Ved avskjed er det altså ikke tilstrekkelig med saklig begrunnelse. Det forutsettes her at arbeidstaker har gjort seg skyldig i det som omtales som «grovt pliktbrudd» eller «annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen». I så fall heves arbeidsforholdet, slik at det opphører umiddelbart. Bestemmelsen fremstår umiddelbart som strengere enn oppsigelsesbestemmelsen, da det kreves et kvalifisert brudd for at arbeidstaker skal kunne avskjediges, jf. ordlyden «grovt» og «vesentlig mislighold». En slik tolkning nyter støtte også i Høyesterettspraksis, som viser at oppsigelse er primærsanksjonen ved opphør av arbeidsforholdet. Som her vil være begrunnet i opplysningssvikt ved ansettelse. Likevel slik at dersom arbeidssøker har utvist særlig bebreidelsesverdig atferd, herunder er «sterkt å bebreide», så vil avskjed etter aml. § 15-14 være en aktuell sanksjon.<sup>113</sup>

---

<sup>112</sup> Bestemmelsen innebærer en videreføring av avskjedsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven av 1977 § 66. Tidligere rettspraksis vil dermed kunne anvendes også på forhold etter 2005.

<sup>113</sup> Rt. 2004 s. 76 avsnitt 48

## 6 Konklusjon og avsluttende bemerkninger

Spørsmålet om arbeidssøkers opplysningsplikt ble i stor grad avklart av Høyesterett i *Servitørdommen*, der det legges til grunn et klart utgangspunkt om at arbeidssøker ikke plikter å opplyse om tidligere arbeidskonflikter i en prekontraktuell fase. Utgangspunktet er sammenfallende med, og tar behørig hensyn til, arbeidsmiljølovens formål om å tilrettelegge for et inkluderende arbeidsliv.

Samtidig anerkjenner Høyesterett i *Servitørdommen* at det gjøres unntak fra dette utgangspunktet. Som analysen viser vil den alminnelige lojalitetsplikten, som også gjelder i arbeidsforhold, medføre at det må stilles visse krav til lojal oppreden fra arbeidssøkers side. For det første innebærer lojalitetsplikten at den nedre grensen for arbeidssøkers opplysningsplikt *i alle fall* er passert ved utgivelse av positivt uriktig og direkte villedende informasjon. På dette punktet er det liten tvil. For det andre vil også tilbakeholdt informasjon etter en helhetsvurdering kunne karakteriseres som illojalt. En forutsetning er at arbeidssøkeren måtte forstå at informasjonen var av vesentlig betydning for ansettelsen, hvor det er arbeidsgivers ansvar å definere kvalifikasjonene som kreves til en stilling. Terskelen synes å være trukket høyt, slik at det skal en del til før en arbeidssøker kan bebreides.

*Servitørdommen* har med andre ord bidratt til å klarlegge konklusjonen – arbeidssøker har ingen generell opplysningsplikt, heller ikke når det gjelder tidligere arbeidskonflikter. Det er likevel ingen hovedregel uten unntak, det gjelder også opplysningsplikten. Hvilke opplysninger arbeidsgiver kan forvente å få beror på virksomhetens art samt hvor alvorlig den tidligere arbeidskonflikten har vært sett i sammenheng med stillingen søknaden gjelder.

Gjeldende rett etter dette virker umiddelbart noe belastende sett fra arbeidsgivers ståsted. Vernet av arbeidssøkers privatliv medfører at risikoen for feilansettelser øker, ettersom arbeidsgiver vanskeligere kan vite om opplysningene som er gitt eller tilbakeholdt, reflekterer hele sannheten. Det beste for arbeidsgiver vil altså være å oppdage en eventuell opplysningssvikt før arbeidstakeren har tiltrådt.

Likevel bidrar avgjørelsen til en forutberegnelighet knyttet til arbeidsgiver ansvar, og hvordan arbeidsgiver må handle for å opptre i tråd med de krav som stilles til vedkommende. Oppfatningen i *Servitørdommen* om at arbeidssøker skal stå sterkt, reflekterer dessuten arbeidsrettens verneregler generelt. Gjennom krav til at arbeidsgiver gjennomfører en grundig

prosess i forkant av ansettelse, gir reglene uttrykk for et sterkt stillingsvern for arbeidstaker. Med dette gis en klar oppfordring om at arbeidsgiver må klarlegge de krav og kvalifikasjoner som stillingen krever, samt stille presise spørsmål knyttet til informasjon om tidligere arbeidskonflikter.

# Kilderegister

## Norske lover

Lov 17.mai 1814 Kongeriket Noregs grunnlov (Grunnloven – Grl.)

Lov 31.mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven – avtl.)

Lov 13.mai 1988 om kjøp (kjøpsloven – kjl.)

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

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

Lov 21. juni 2002 nr. 35 om forbrukerkjøp (forbrukerkjøpsloven – forbrkjl.)

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

Lov 16.juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven – ldl.)

## Norske lovforarbeider

### *Norges offentlige utredninger*

NOU 2001:4 Helseopplysninger i arbeidslivet. Om innhenting bruk og oppbevaring av helseopplysninger i arbeidslivet

NOU 2004:5 Arbeidslivslovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst

### *Proposisjoner*

Ot.prp. nr. 5 (1982–1983) Om lov om endringer i avtaleloven 31. mai 1918 nr. 4, m.m. (generell formuerettslig lempningsregel)

Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) Om lov om endringer i lov 4.februar 1997 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Ot.prp. nr. 67 (2004 – 2005) Om lov om statens embets- og tjenestemenn

## Rettsavgjørelser

### Norske rettsavgjørelser

#### **Høyesterett**

Rt. 1984 s. 28      *Tromsø Sparebank*

Rt. 1988 s. 766      *Gravid vikar*

Rt. 1988 s. 1078      *Skipsgaranti*

Rt. 1990 s. 607      *Saga Data*

Rt. 1995 s. 1460      *Haughom*

Rt. 1999 s. 922      *Salhusbru*

Rt. 2001 s. 248      *Olderdalen*

Rt. 2001 s. 1288      *Gate Gourmet*

Rt. 2002 s. 1110      *Bodum*

Rt. 2003 s. 1132      *Fornebu*

Rt. 2003 s. 1702      *SAS*

Rt. 2004 s. 76      *Allmennlærer*

Rt. 2007 s. 129      *Sesongarbeider*

Rt. 2008 s. 135      *Tollaspirant*

Rt. 2009 s. 658 U

Rt. 2010 s. 1345      *Oslo Vei*

Rt. 2011 s. 74      *Varetektsfengsling*

Rt. 2012 s. 1537      *Smestad*

### Svenske rettsavgjørelser

AD 1997 nr. 36

AD 2000 nr. 81

#### Avgjørelser fra EMD

*Leander v. Sweden*      Appl. no. 9248/81

*A v. Norway*      Appl. no. 28070/06

*Sunday Times v. UK*      Series A No. 30



Rt. 2013 s. 388	<i>Røeggen</i>
Rt. 2013 s. 769	<i>If</i>
Rt. 2015 s. 93	<i>Maria</i>
HR-2020-1339-A	<i>ISS</i>
HR-2020-2202-A	<i>Sluttpakke</i>
HR-2021-605-A	<i>Servitør</i>

### **Underinstanser**

LB-2019-182643 (Borgarting)

RG 2003 s. 268 (Eidsivating)

## **Juridisk litteratur <sup>114</sup>**

Aall (2015)	Aall, Jørgen, <i>Rettsstat og menneskerettigheter</i> , 4.utgave, Fagbokforlaget, Bergen 2015
Andenæs (2009)	Andenæs, Mads Henry, <i>Rettskildelære</i> , 2.utgave, Mads Henry Andenæs 2009
Eckhoff og Helgesen (2001)	Eckhoff, Torstein og Jan E. Helgesen, <i>Rettskildelære</i> , 5.utgave, Universitetsforlaget 2001
Fanebust (2015)	Fanebust, Arne, <i>Innføring i arbeidsretten</i> , 4.utgave, Universitetsforlaget 2015
Fanebust (2017)	Fanebust, Arne, <i>Oppsigelse i arbeidsforhold</i> , 5.utgave, Universitetsforlaget 2017

---

<sup>114</sup> I denne delen oppgis i rekken til venstre, kildehenvisningen slik er brukt i fotnotene. I rekken til høyre følger kildehenvisningen i sin fullstendige form.

- Giertsen (2014) Giertsen, Johan, *Avtaler*, 3.utgave, Universitetsforlaget 2014
- Hagstrøm og Aarbakke (2011) Hagstrøm, Viggo og Magnus Aarbakke, *Obligasjonsrett*, 2.utgave, Universitetsforlaget 2011
- Kjølaas (2010) Kjølaas, Christian, *Personvern i arbeidsforhold*, Universitetsforlaget 2010
- Krüger (1989) Krüger, Kai, *Norsk kontraktsrett*, Alma Mater forlag 1989
- Meder og Weltzien (2019) Meder, Margrethe og Knut Weltzien, *Bedriftens personalhåndbok*, 9.utgave, Gyldendal Norsk Forlag 2019
- Nazarian (2007) A Nazarian, Henriette, *Lojalitetsplikt i kontraktsforhold*, J.W. Cappelens Forlag AS, Oslo 2007
- Nygaard (2004) Nygaard, Nils, *Rettsgrunnlag og standpunkt*, 2.utgave, Universitetsforlaget 2004
- Skjønberg m.fl. (2017) Skjønberg, Alexander Næss, Eirik Hognestad og Marianne Jennum Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, 2.utgave, Gyldendal Norsk Forlag 2017
- Simonsen (1997) Simonsen, Lasse, *Prekontraktuelt ansvar*, Universitetsforlaget 1997
- Sæbø (1995) Sæbø, Rune, *Innsidehandel med verdipapir*, 1.utgave, Fagbokforlaget 1995

## **Internasjonale konvensjoner**

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

International Covenant on Civil and Political rights, 16. desember 1966 (Den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter – SP)

## Juridiske artikler

- Skoghøy (1994) Skoghøy, Jens Edvin Andreassen, «Rett, politikk og moral», *Tidsskrift for Rettsvitenskap* 05/1994 (Volum 107) s. 837–881
- Nazarian (2007) B Nazarian, Henriette, «Opplysningssvikt som grunnlag for ugyldighet, mislighold eller lemping», *Jussens venner* 2007 s. 201–220 (JV-2007-201)
- Evju (2012) Evju, Stein, «Arbeidsrettsdisiplinen og arbeidsrettsforskningen i tilbakeblikk – Utviklingen av faget og forskningen fra fortid til nåtid» i *Arbeidsrett* 01/2012 (Volum 9) s. 1–29
- Hemmingby (2021) A Hemmingby, Anette, *Prøveforelesning for graden PhD*, UiO, publisert på [www.uio.no](http://www.uio.no)
- Hemmingby (2021) B Hemmingby, Anette, «I et speil, i en gåte – Styringsrett og arbeidsavtaletolkning» i *Styringsretten – prinsipielt, komparativt, aktuelt*, Alexander Sønderland Skjønberg, Gina Bråthen, Anette Hemmingby, Marialle Jenum Hotvedt og Kurt Weltzien (red.), Gyldendal Norsk Forlag 2021, s. 2011–238