

**Oppsigelse ved mangelfull  
arbeidsytelse eller illojalitet**



Nicolay Skarning

# Oppsigelse ved mangelfull arbeidsytelse eller illojalitet

*Styringsretten, bevisinnhenting, råd, maler  
og sjekklister. En praktisk håndbok*

Universitetsforlaget

© Universitetsforlaget 2021

ISBN 978-82-15-04977-9

Materialet i denne publikasjonen er omfattet av åndsverklovens bestemmelser. Uten særskilt avtale med rettighetshaverne er enhver eksemplarframstilling og tilgjengeliggjøring bare tillatt i den utstrekning det er hjemlet i lov eller tillatt gjennom avtale med Kopinor, interesseorgan for rettighetshavere til åndsverk. Utnyttelse i strid med lov eller avtale kan medføre erstatningsansvar og inndragning og kan straffes med bøter eller fengsel.

Henvendelser om denne utgivelsen kan rettes til:

Universitetsforlaget AS  
Postboks 508 Sentrum  
0105 Oslo

[www.universitetsforlaget.no](http://www.universitetsforlaget.no)

Omslag: Stian Hole

Sats: ottaBOK

Trykk: 07 Media – 07.no

Innbinding: Bokbinderiet Johnsen AS

Boken er satt med: Times LT Std 10,5/12,5

Papir: 90 g Amber Graphic

# Forord

Manglende arbeidsytelse eller illojalitet kan lede til at arbeidsforholdet må avsluttes. Spørsmålet er når dette kan skje, og hvordan saksbehandlingen skal legges opp slik at faktum avklares og den ansattes rettigheter ivaretas. Denne boken gir praktiske svar basert på et omfattende materiale av rettskilder, særlig rettspraksis. Den inneholder dessuten praktiske råd og tips, sjekklister, maler og en rekke eksempler basert på rettspraksis.

Boken tar utgangspunkt i arbeidsgiverens utfordringer med disse sakene, men ser også sakene fra arbeidstakerens side. Målet er å håndtere disse sakene korrekt og på den måten unngå rettslige tvister, som både koster partene tid og penger samt skaper usikkerhet på arbeidsplassen.

Boken bygger som nevnt på en omfattende gjennomgang og analyse av rettspraksis, og går opp grensen mellom hva som er mangelfull arbeidsytelse, og hva som kan karakteriseres som illojalitet. Sondringen er viktig fordi illojalitet lettere leder til avskjed eller oppsigelse enn manglende arbeidsytelse. Samtidig er illojalitet en særlig belastende karakteristikk, som bare skal brukes når det virkelig er grunnlag for det, altså for de grovere pliktbruddene.

Dommene på området er hentet inn gjennom bredt søk i Lovdata, delt inn etter om saken gjelder manglende arbeidsytelse eller illojalitet, og deretter inndelt etter om arbeidsgiver i det vesentlige vant frem eller tapte. Dommene er gitt en temalinje i overskriften, en introduksjon om hva saken handler om, deretter sitater fra dommen som er av interesse. Til slutt er det gitt en kommentar til hver dom og en samlet analyse av hva rettspraksis viser oss. Denne metoden er ment å gjøre rettspraksis mer tilgjengelig med hensyn til et konkret problem som ledelsen står overfor på arbeidsplassen, der de ønsker å se på parallelle saker fra rettspraksis.

Forfatteren har lang erfaring med de temaer boken tar opp, særlig med sin bakgrunn fra NHOs arbeidsrettsavdeling, som dommerfullmektig i Larvik og Oslo, og senere som leder av Kvales arbeidsrettsavdeling, men også fra tiden som hovedtillitsvalgt i fagforeningen Norges Juristforbund (Akademikerne). Målet har vært å behandle bokens temaer så balansert som mulig.

Boken er skrevet i «vi»-form fordi mange av temaene baserer seg på diskusjoner i Kvales arbeidsrettsavdeling, en av de største arbeidsrettsavdelingene i Norge. En særlig takk går til advokatfullmektig Margrethe Langvik, som har gjennomgått hele teksten og kommet med nyttige kommentarer. Videre en takk til sjefsekretær Eva Johansen i Kvale for oppsett av manuskriptet i stil og orden, samt til partnerkollega og lovkommentarforfatter, advokat (H) Jan-Erik Sverre for en rekke interessante juridiske diskusjoner innen blant annet bokens temaer.

Oslo, mars 2021

Nicolay Skarning  
advokat MNA (H), partner  
ns@kvale.no  
www.kvale.no



# Innhold

<b>Forord</b> .....	5
<b>1 Innledning og videre fremstilling</b> .....	23
<b>2 Prøvetid</b> .....	25
2.1 Innledning .....	25
2.2 Nærmere om arbeidsmiljøloven § 15-6 .....	25
2.3 Inngåelse av avtale om prøvetid .....	27
2.4 Prøvetidens lengde og beregning .....	28
2.5 Oppsigelse i prøvetiden .....	34
2.5.1 Bevisbyrde .....	39
2.5.2 Praktiske råd og tips .....	40
2.5.3 Sjekkliste .....	40
<b>3 Manglende arbeidsytelse</b> .....	42
3.1 Innledning .....	42
3.2 Manglende arbeidsytelse – momentene fra rettspraksis .....	45
3.2.1 Innledning .....	45
3.2.2 Domstolens prøving av saken, bevisbyrden og tidsnære bevis .....	45
3.2.3 Terskelen for oppsigelse, sviktens karakter, subjektive forhold og negativ opptreden .....	46
3.2.4 Stillingens karakter, opplæring, tilrettelegging og sikkerhet .....	48
3.2.5 Forhold på bedriftens side: økonomi, størrelse og tilbakemeldinger .....	49
3.2.6 Saksbehandlingen .....	50
3.2.7 Alder, ansiennitet og sosiale forhold .....	51
3.2.8 Omplasseringsplikt ved manglende arbeidsytelse? .....	51
3.2.9 Rett til å stå i stilling pga. søksmål pga. manglende arbeidsytelse .....	53
3.2.10 Praktiske råd og tips .....	54
3.2.11 Sjekkliste .....	54
<b>4 Lojalitetsplikten i arbeidsforhold</b> .....	56
4.1 Innledning .....	56
4.2 Bakgrunn: Den kontraktsrettslige lojalitetsplikt .....	57
4.3 Den historiske utviklingen av lojalitetsprinsippet i juridisk teori .....	58
4.3.1 Paal Berg, 1930: Arbeidstakers troskapsplikt: redelighet og god tro .....	58

4.3.2	Kristen Andersen, 1967: Den faglige holdningen på det etiske plan . . . . .	59
4.3.3	Henning Jakhelln, 1993: Lojalitetsplikt betyr å opptre på tilbørlig måte, og den har grenser . . . . .	59
4.3.4	Tore Lunde, 2001: Illojalitetsstempelen reserveres for de grove tilfeller . . . . .	60
4.3.5	Jan Tormod Dege, 2009: Arbeidstaker må ikke skade arbeidsgivers interesser . . . . .	61
4.3.6	Jan Fougner, 2019: Aktivt bidra til at virksomheten når sine mål . . . . .	61
4.3.7	NHO Service og Handel (NHO) og Norsk Arbeidsmandsforbund (LO) i 2019: Å påvirke selskapet i positiv retning og rette seg etter de beslutninger som er tatt . . . . .	62
4.3.8	Kommentar til juridisk teori . . . . .	62
4.4	Når foreligger en lojalitetsplikt? . . . . .	63
4.5	Innholdet i lojalitetsplikten . . . . .	63
4.5.1	Dagligtale . . . . .	63
4.5.2	Lovbestemmelser . . . . .	64
4.5.3	Forarbeider . . . . .	66
4.5.4	Rettspraksis . . . . .	67
4.6	Gjennomgang av rettskildene – en oppsummering . . . . .	68
4.7	Eksempler på illojale handlinger . . . . .	69
4.7.1	Konkurrerende handlinger mot arbeidsgiver . . . . .	69
4.7.2	Motarbeidelse av arbeidsgivers mål og renommé . . . . .	71
4.7.3	Motarbeidelse av arbeidsgivers styringsrett . . . . .	72
4.7.4	Brudd på ordre, instruks, advarsler, retningslinjer og rutiner . . . . .	72
4.7.5	Misbruk av arbeidsgivers tillit . . . . .	73
4.7.6	Motarbeidelse av eller negativ påvirkning på arbeidsplassens arbeidsmiljø . . . . .	73
4.7.7	Brudd på taushetsplikten . . . . .	73
4.7.8	Manglende informasjon til arbeidsgiver . . . . .	74
4.7.9	Straffbare handlinger . . . . .	74
4.7.10	Oppsummering av eksempler på illojalitet . . . . .	74
4.8	Eksempler på hva som ikke regnes som illojale handlinger . . . . .	74
4.8.1	Overgang til annen arbeidsgiver, herunder til konkurrent . . . . .	75
4.8.2	Bruk av yringsfriheten . . . . .	76
4.8.3	Mindre alvorlige instruksbrudd mv. . . . .	77
4.8.4	Varsling . . . . .	78
4.8.5	Mangler i arbeidsgivers saksbehandling og oppfølging . . . . .	78
4.8.6	Mindre brudd på arbeidsavtalen og arbeidsgivers manglende oppfølging . . . . .	79
4.8.7	Oppsummering av hva som faller utenfor lojalitetsplikten . . . . .	80
4.9	Eksempler på hva som er illojalitet, og hva som faller utenfor . . . . .	80
4.10	Overordnet blikk på rettspraksis . . . . .	82

4.11	Praktiske råd og tips .....	83
4.12	Sjekkliste .....	84
<b>5</b>	<b>Bevisbyrde og saksbehandling .....</b>	<b>85</b>
5.1	Innledning .....	85
5.2	Innhenting av opplysninger, undersøkelser og granskninger .....	85
5.3	E-postinnsyn og annen datainnhenting .....	86
5.3.1	E-post og dataforskriften fra 2018 .....	86
5.3.2	Når kan arbeidsgiver gå til innsyn i arbeidstakers e-post og andre data? .....	86
5.3.3	Varsler .....	86
5.3.4	Saksbehandlingen ved e-post- og annen datainnhenting ...	87
5.3.5	Praktiske råd og tips .....	87
5.3.6	Sjekkliste .....	87
<b>6</b>	<b>Avgjørelser om manglende arbeidsytelse der arbeidsgiver i det vesentlige vant frem .....</b>	<b>89</b>
6.1	Innledning .....	89
6.2	Sunnmøre tingrett 2020-10-21 (20-022908TVI-SUMO) – Elektriker med mye fravær og svak arbeidsutførelse .....	89
6.3	Øvre Romerike tingrett 2020-10-14 (20-003537TVI-OVRO) – Servitør kom ofte for sent på arbeid .....	90
6.4	Hålogaland lagmannsrett 2018-02-27 (LH-2017-144542) – Teknisk leder med negativ påvirkning på arbeidsmiljøet .....	91
6.5	Oslo tingrett 2018-05-28 (TOSLO-2018-46625) – Fagdirektør i forsikring med negativ påvirkning .....	92
6.6	Valdres tingrett 2017-10-27 (TVALD-2017-59831) – Rådmann sagt opp i prøvetid pga. samarbeidsproblemer og manglende initiativ ...	93
6.7	Borgarting lagmannsrett 2017-02-16 (LB-2016-78074) – T-banefører med ordrenekt .....	94
6.8	Frostating lagmannsrett 2017-01-06 (LF-2016-105138) – Ubehøvlet lærer i barneskolen .....	95
6.9	Oslo tingrett 2016-05-24 (TOSLO-2015-203184) – Lite fleksibel juridisk direktør i bank .....	96
6.10	Borgarting lagmannsrett 2016-10-28 (LB-2016-110511) – IT-sjef i Yara ble vurdert som ikke tilstrekkelig kompetent .....	97
6.11	Oslo tingrett 2015-11-30 (TOSLO-2015-472) – Høyskolekonsulent ble vurdert som ikke faglig dyktig nok .....	99
6.12	Oslo tingrett 2015-02-10 (TOSLO-2014-118324) – Butikkmedarbeider med upassende oppførsel .....	100
6.13	Oslo tingrett 2015-06-22 (TOSLO-2014-196619) – Renholder med dårlig arbeidsytelse, forsentkomming og skoft – prinsipputtalelser ..	102
6.14	Gulating lagmannsrett 2013-07-15 (LG-2012-160159) – Direktør i helseforetak hadde ikke kontroll på økonomien og var illojal .....	104
6.15	Gulating lagmannsrett 2015-06-10 (LG-2014-197037) – Kundeveileder i bilfirma klarte ikke oppgavene og bedriftens dataverktøy .....	106

6.16	Borgarting lagmannsrett 2013-03-13 (LB-2012-158782) – Kontorleder på museum gjorde en rekke feil . . . . .	108
6.17	Agder lagmannsrett 2010-04-30 (LA-2009-189015-2) – Teamleder på julebord med krenkende atferd . . . . .	109
6.18	Hålogaland lagmannsrett 2010-03-26 (LH-2009-173393) – Resepsjonist rotet med nøklene . . . . .	110
6.19	Borgarting lagmannsrett 2007-06-18 (LB-2006-171727) – Lagerarbeider med 14 tilfeller av forsentkomming . . . . .	112
6.20	Gulating lagmannsrett 2007-05-02 (LG-2006-120562) – Butikkmedarbeider med slurv i arbeidet – prinsipputtalelser . . . . .	113
6.21	Borgarting lagmannsrett 2006-11-06 (LB-2004-15694) – Assistentlege anmeldte sykehuset for bl.a. korrupsjon . . . . .	115
6.22	Agder lagmannsrett 2004-09-08 (LA-2003-13327) – Kirkeverge fylte ikke stillingen og samarbeidet ikke tilstrekkelig med arbeidsgiver . . . . .	116
6.23	Gulating lagmannsrett 2000-06-14 (LG-1999-1358 – RG-2001-99) – Elektroingeniør med manglende prioriteringer og negativ opptreden og mobbing . . . . .	118
6.24	Hålogaland lagmannsrett 2000-12-20 (LH-2000-458) – Flyver i Widerøe oppfylte ikke kvalifikasjonskravene . . . . .	119
6.25	Borgarting lagmannsrett 1997-06-02 (LB-1996-993) – Skolevaktmester manglet orden og samarbeidsevner . . . . .	121
6.26	Bergen byrett 1993-08-30 (RG-1994-632) – Mekaniker med mange forsentkomminger . . . . .	123
6.27	Drammen byretts dom 1992-05-15 (RG-1993-158) – Lagerarbeider var dårligere kvalifisert enn andre i en nedbemanningssituasjon . . . . .	124
6.28	Høyesterett 1987-05-06 (Rt-1987-562) – Bestyrer på gamlehjem var lite til stede og lite tilgjengelig – prinsipputtalelser . . . . .	125
6.29	Trondheim byrett 1985-05-08 (RG-1985-1064) – Synshemmet hjelpemann klarte ikke å fylle stillingen . . . . .	127
6.30	Oppsummering og kort analyse – sakene om manglende arbeidsytelse og hvor arbeidsgiver i det vesentlige vant frem . . . . .	128
<b>7</b>	<b>Avgjørelser om manglende arbeidsytelse der arbeidstaker i det vesentlige vant frem . . . . .</b>	<b>130</b>
7.1	Innledning . . . . .	130
7.2	Borgarting lagmannsrett 2019-10-07 (LB-2019-74520) – Montørleder sagt opp pga. mangelfull kompetanse innen IKT – prinsipputtalelser . . . . .	130
7.3	Agder lagmannsrett 2019-03-13 (LA-2018-147152) – Lærekontrakt innen betong – kjæresten til sjefens datter . . . . .	135
7.4	Eidsivating lagmannsrett 2018-09-21 (LE-2018-110025) – Renholder fikk stå i stillingen . . . . .	137
7.5	Agder lagmannsrett 2017-11-10 (LA-2017-30027) – Møtebooker med dårlige resultater – prinsipputtalelser . . . . .	138
7.6	Eidsivating lagmannsrett 2016-12-06 (LE-2016-56135) – Selger oppsagt i prøvetid med fravær bl.a. etter at katten hennes var død . . . . .	140

7.7	Agder lagmannsrett 2016-11-11 (LA-2016-81222) – Oppsigelse i prøvetiden av butikksjef pga. manglende interesse for arbeidet . . . .	142
7.8	Frostating lagmannsrett 2016-06-06 (LF-2015-192595) – Langtransportsjåfør sagt opp pga. brudd på kjøre- og hviletidsbestemmelser . . . . .	143
7.9	Borgarting lagmannsrett 2016-02-08 (LB-2014-177306) – Markedssjef hos turoperatør ble avskjediget for ordrenekt og manglende arbeidsytelse . . . . .	145
7.10	Frostating lagmannsrett 2016-03-15 (LF-2015-168758) – Ansatt i barnehage- og botjenesten ble feilaktig funnet ikke kvalifisert for andre stillinger . . . . .	146
7.11	Oslo byfogdembete 2010-12-21 (TOBYF-2010-118020) – Generalsekretær i forbund fikk arbeide i oppsigelsestid – beskyldt for instruksbrudd . . . . .	148
7.12	Gulating lagmannsrett 2009-11-24 (LG-2009-44247) – Bergingeniør med samarbeidsproblemer . . . . .	149
7.13	Agder lagmannsrett 2009-10-19 (LA-2009-24944) – Ansatt med lederfunksjoner i bilutleiefirma slet med administrative oppgaver . . .	151
7.14	Gulating lagmannsrett 2006-12-20 (LG-2005-183540) – Forsinket materialforvalter – dom med prinsipputtalelser . . . . .	153
7.15	Borgarting lagmannsrett 2004-12-20 (LB-2004-7399) – Lærer med påstått dårlig klasseledelse – omplasseringsplikt . . . . .	156
7.16	Eidsivating lagmannsrett 1996-01-19 (LE-1995-768-2, RG-1996-1664) – Pakkemedarbeider med feil under pakkingen – prinsipputtalelser . . . . .	158
7.17	Eidsivating lagmannsrett 1995-07-10 (LE-1995-768, RG-1996-202) – Lagerarbeiders rett til å stå i stilling og både arbeide og motta lønn . . . . .	159
7.18	Oppsummering og kort analyse – sakene om manglende arbeidsytelse og hvor arbeidstaker i det vesentlige vant frem . . . . .	162
<b>8</b>	<b>Avgjørelser om illojalitet der arbeidsgiver i det vesentlige vant frem . .</b>	<b>165</b>
8.1	Innledning . . . . .	165
8.2	Borgarting lagmannsrett 2020-09-01 (LB-2019-182643) – Servitør på restaurant beskyldt for å holde opplysninger fra forrige arbeidsforhold skjult . . . . .	165
8.3	Borgarting lagmannsrett 2020-03-09 (LB-2019-119893) – Tannlegeassistent overleverte tannlegens notater om intern konflikt til motpart og dermed motarbeidet egen arbeidsgiver . . . . .	166
8.4	Frostating lagmannsrett 2020-03-02 (LF-2019-167204) – Eiendomsmegler i konkurranse med arbeidsgiver i oppsigelsestiden – prinsipputtalelser . . . . .	167
8.5	Borgarting lagmannsrett 2020-03-02 (LB-2019-143505) – Prosjektleder i russtiftelse tok ut penger på arbeidsgivers kort og kjøpte narkotika . . . . .	168
8.6	Gulating lagmannsrett 2019-12-20 (LG-2019-16857) – Daglig leder i barnehage trakasserte ansatt . . . . .	168

8.7	Oslo tingrett 2019-01-15 (TOSLO-2018-78174) – Professor med uakseptabel og alkoholpåvirket opptreden i bl.a. sosiale medier . . . .	169
8.8	Haugaland tingrett 2018-12-14 (THAUG-2018-77652) – Selger overførte kundelister til sin private fildisk i strid med arbeidsgivers interesser . . . . .	169
8.9	Oslo tingrett 2018-05-28 (TOSLO-2018-46625) – Fagdirektør med negativ påvirkning på arbeidsmiljøet . . . . .	170
8.10	Kristiansand tingrett 2018-03-05 (TKISA-2017-125815) – Selger innen anleggsmaskiner blandet egne næringsinteresser med arbeidsgivers interesser . . . . .	171
8.11	Hålogaland lagmannsrett 2018-01-05 (LH-2017-92603) – Avdelingsingeniør i kommune tok ikke korrektiver og var vanskelig å samarbeide med . . . . .	171
8.12	Borgarting lagmannsrett 2017-12-19 (LB-2017-22924) – Finansrådgiver oppdaterte ikke arbeidsgiver om eget arbeid . . . . .	172
8.13	Borgarting lagmannsrett 2017-09-25 (LB-2017-35146) – Politimann med usaklige og nedsettende politiske ytringer på Facebook . . . . .	173
8.14	Borgarting lagmannsrett 2017-07-07 (LB-2017-5716) – Prest uten førerkort etter promillekjøring lot som om han hadde førerkort . . . .	174
8.15	Hålogaland lagmannsrett 2017-03-31 (LH-2016-164451) – Illojal lærer med samarbeidsvansker brøt taushetsplikt . . . . .	175
8.16	Frostating lagmannsrett 2016-12-27 (LF-2016-110710) – Daglig leder i barnehage informerte ikke styret og fulgte ikke opp pålegg . .	175
8.17	Gulating lagmannsrett 2016-12-08 (LG-2015-81139-2) – Tre kjørelærere startet kjøreskole i konkurranse med forrige arbeidsgiver . . . . .	176
8.18	Oslo tingrett 2016-10-07 (TOSLO-2016-94182) – Renholder manipulerte rustest . . . . .	176
8.19	Øst-Finnmark tingrett 2016-07-11 (TOSFI-2015-166605-2) – Lærer i løpende konflikt og med offentlige uttalelser med taushetsbelagte opplysninger . . . . .	177
8.20	Oslo tingrett 2016-07-07 (TOSLO-2016-32553) – Godsekspeditor kom stadig for sent . . . . .	178
8.21	Borgarting lagmannsrett 2016-02-01 (LB-2015-48782) – Kassabetjening solgte tollfrie varer om bord i strid med kasseinstruks . . . . .	179
8.22	Borgarting lagmannsrett 2015-05-28 (LB-2014-158515) – Tillitsbrudd – ambulansesjåfør meldte seg ikke ledig for nye oppdrag . . . . .	179
8.23	Oslo tingrett 2015-05-28 (TOSLO-2014-188459) – Generalsekretær forholdt seg til det tidligere istedenfor det nye styret i foreningen . . . . .	180
8.24	Hålogaland lagmannsrett 2015-03-19 (LH-2014-161428) – Flykaptein misbrakte arbeidsgivers kredittkort . . . . .	181
8.25	Borgarting lagmannsrett 2014-12-08 (LB-2014-20688) – Tidligere daglig leder brøt med konkurranseklausul . . . . .	181

8.26	Eidsivating lagmannsrett 2014-06-27 (LE-2013-189982)	
	– To lærere brukte skolens materiell privat . . . . .	182
8.27	Sør-Trøndelag tingrett 2013-12-03 (TSTRO-2013-60629-2)	
	– Kvalitetsleder ved kyllingfabrikk la ikke frem tilstrekkelige opplysninger om tidligere regelbrudd . . . . .	182
8.28	Gulating lagmannsrett 2013-11-12 (LG-2013-160509)	
	– Arbeidstaker tok to kanner diesel fra arbeidsgiver . . . . .	183
8.29	Agder lagmannsrett 2013-06-12 (LA-2012-56160)	
	– Markedssjef lastet ned konkurransesensitive data . . . . .	183
8.30	Hålogaland lagmannsrett 2013-04-15 (LH-2012-202052)	
	– Drosjesjåfør med brysk oppførsel og annen jobb . . . . .	184
8.31	Gulating lagmannsrett 2012-11-09 (LG-2011-177110)	
	– Tannlege drev «butikk i butikken» . . . . .	185
8.32	Borgarting lagmannsrett 2012-10-16 (LB-2012-8687)	
	– Mellomleder truet underordnet . . . . .	185
8.33	Næringslivets Konkurranseutvalg 2012-06-26 (NKU-2012-4)	
	– Prosjektkoordinator bisto med å rekruttere ansatte fra egen arbeidsgiver . . . . .	186
8.34	Borgarting lagmannsrett 2012-02-22 (LB-2011-82741)	
	– Overlege med lange restanser . . . . .	186
8.35	Tønsberg tingrett 2012-02-06 (TTONS-2011-148116)	
	– Daglig leder på travbane brøt kontrollrutiner . . . . .	187
8.36	Hålogaland lagmannsrett 2011-08-12 (LH-2011-22044)	
	– Tillitsvalgt avskjediget pga. ordrenekt – prinsipputtalelser . . . . .	188
8.37	Høyesteretts ankeutvalg 2011-06-30 (Rt-2011-1011) – Professor med utilbørlige brev, e-poster og ordrenekt – prinsipputtalelser . . . . .	188
8.38	Frostating lagmannsrett 2011-06-14 (LF-2010-187639)	
	– Distriktsleder i asfaltbedrift truet ledelsen med bl.a. Konkurransetilsynet . . . . .	190
8.39	Gulating lagmannsrett 2011-05-26 (LG-2010-203925)	
	– Flyvertinne forlot standbyvakt uten godkjenning . . . . .	190
8.40	Oslo tingrett 2011-05-10 (TOSLO-2010-100138)	
	– Sjefredaktør konkurrerte med arbeidsgiver i oppsigelsestiden . . . . .	191
8.41	Gulating lagmannsrett 2011-02-09 (LG-2010-73279) – Daglig leder med konkurrerende virksomhet i oppsigelsestiden . . . . .	192
8.42	Gulating lagmannsrett 2010-06-11 (LG-2009-159867)	
	– Tidligere byggmester hadde ikke kostnadskontroll . . . . .	193
8.43	Borgarting lagmannsrett 2010-03-25 (RG-2010-488)	
	– Daglig leder i mediebedrift drev konkurrerende virksomhet . . . . .	193
8.44	Kristiansand tingrett 2008-09-03 (TKISA-2008-118969)	
	– Seks ansatte sa opp sine stillinger for overgang til konkurrent og begynte å rekruttere andre ansatte . . . . .	194
8.45	Gulating lagmannsrett 2008-06-25 (LG-2007-180718)	
	– Barnehagebestyrer godtok avskjed, og krav om erstatning fikk ikke medhold . . . . .	195

8.46	Valdres tingrett (TVALD-2007-169211) – Tidligere administrerende direktør på sluttavtale bisto en part i oppkjøpsprosess mot tidligere arbeidsgiver	196
8.47	Oslo tingrett 2008-03-03 (TOSLO-2007-154090) – Fratrådt administrerende direktør i mediebedrift gikk ut i media mot tidligere arbeidsgiver (Nettby-saken)	196
8.48	Borgarting lagmannsrett 2007-03-16 (LB-2006-164251) – Utviklingsingeniør publiserte artikler i strid med arbeidsgivers interesser	197
8.49	Agder lagmannsrett 2006-10-11 (LA-2006-71768) – To ledere startet ny virksomhet i konkurranse med arbeidsgiver – prinsipputtalelser om overgang til annen arbeidsgiver	198
8.50	Borgarting lagmannsrett 2006-11-06 (LB-2004-15694) – Assistentlege med grunnløse beskyldninger mot ledere ved sykehuset	199
8.51	Oslo tingrett 2006-09-29 (TOSLO-2006-69817) – Salgssjef neglisjerte krav til ukentlige rapporter	200
8.52	Oslo tingrett 2006-06-26 (TOSLO-2004-78614) – Direktør i konkurranse mot egen arbeidsgiver	201
8.53	Gulating lagmannsrett 2006-01-27 (LG-2005-86158) – Journalist i P4 i opposisjon til ledelsen – forholdet til ytringsfriheten	201
8.54	Borgarting lagmannsrett 2005-11-14 (LB-2004-57689) – Førstesekretær på skole begikk ordrenekt, men mente selv han var varslert	202
8.55	Gulating lagmannsrett 2005-06-03 (LG-2004-14258) – To ansatte i et reklamebyrå startet konkurrerende virksomhet og rekrutterte ansatte	203
8.56	Agder lagmannsrett 2004-12-20 (LA-2004-8128) – Pakkearbeider med beskyldninger mot kollega om kjærlighetsforhold	204
8.57	Høyesterett 2003-12-04 (Rt-2003-1702) – Pilot brøt selskapets sikkerhetsregler – prinsipputtalelser	204
8.58	Høyesterett 2003-11-17 (Rt-2003-1614) – Overingeniør med grunnløse anklager mot annet selskap i konsernet – prinsipputtalelser	205
8.59	Borgarting lagmannsrett 2002-11-04 (LB-2001-780) – Aksjemegler med negativ omgangsform	206
8.60	Høyesterett 2001-12-04 (Rt-2001-1589) – Driftskonsulent misbrukte internettlinje – prinsipputtalelser	207
8.61	Oslo tingrett 2002-09-11 (TOSLO-2001-5835) – Produktsjef i X startet konkurrerende firma	208
8.62	Borgarting lagmannsrett 2001-12-19 (LB-2001-1420) – Sogneprest ville ikke samarbeide og erklærte prost og biskop uønsket i prestegjeldet	208
8.63	Høyesterett 2001-11-01 (Rt-2001-1362) – Adjunkt i videregående skole med mangelfulle samarbeidsevner – prinsipputtalelser	209

8.64	Borgarting lagmannsrett 2001-09-21 (LB-2001-2523) – Sivilagronom avskjediget fra forskningsinstitutt pga. konkurrerende virksomhet . . . . .	210
8.65	Frostating lagmannsrett 2001-04-30 (RG-2001-1276) – Dr.ing. ble nedbemannet pga. manglende samarbeidsevner . . . . .	211
8.66	Borgarting lagmannsrett 2001-02-12 (LB-2001-199) – Direktør ville ikke følge pålegg fra styret . . . . .	211
8.67	Borgarting lagmannsrett 2000-12-11 (LB-2000-1599) – Bussjåfør med drapstrusler mot lønningssjefen . . . . .	212
8.68	Borgarting lagmannsrett 1998-03-09 (LB-1997-780) – Redaktør i X fikk endrede oppgaver etter offentlig kritikk mot ledelsen . . . . .	213
8.69	Borgarting lagmannsrett 1998-08-27 (LB-1998-2320) – IT-medarbeider med samarbeidsproblemer og trussel . . . . .	214
8.70	Frostating lagmannsrett 1998-04-24 (LF-1997-771) – Mellomleder hos stålgrossist motarbeidet ledelsen . . . . .	214
8.71	Gulating lagmannsrett 1997-10-13 (LG-1997-79-2) – Journalist med sterke uttalelser mot arbeidsgiver i radioprogram . . . . .	215
8.72	Høyesterett 1997-06-30 (Rt-1997-1128) – Daglig leder med økonomiske problemer som han søkte å skjule – prinsipputtalelser . . . . .	215
8.73	Høyesterett 1996-11-04 (Rt-1996-1401) – Sekretær i alarmselskap i konkurranse med arbeidsgiver – prinsipputtalelser . . . . .	216
8.74	Hålogaland lagmannsrett 1996-03-06 (LH-1995-353) – Rekvisitør og verneombud gikk offentlig ut mot teatersjefen . . . . .	217
8.75	Gulating lagmannsrett 1995-04-10 (LG-1995-380) – Bussjåfør i konkurranse med egen arbeidsgiver . . . . .	217
8.76	Eidsivating lagmannsrett 1994-02-17 (LE-1994-175) – Avisbud med pengeutpresning mot arbeidsgiver . . . . .	218
8.77	Høyesterett 1993-03-23 (Rt-1993-300) – Markedsdirektør med manglende informasjon til arbeidsgiver – prinsipputtalelser . . . . .	218
8.78	Oslo byrett 1994-11-08 (RG-1995-1282) – Manisk-depressiv lektor med underskriftskampanje mot arbeidsgiver . . . . .	219
8.79	Næringslivets Konkurransesutvalg 1992-09-03 (NKU-1992-10) – To selgere i verktøyselskap startet konkurrerende virksomhet i oppsigelsestiden og overtok viktig agentur . . . . .	219
8.80	Høyesterett 1990-06-07 (Rt-1990-607) – To ledere i konkurranse mot arbeidsgiver i oppsigelsestiden (Viking-Askim AS) – sentral prinsippavgjørelse . . . . .	220
8.81	Eidsivating lagmannsrett 1990-03-06 (LE-1990-72) – Personalsjef gikk ut mot virksomheten i media . . . . .	221
8.82	Eidsivating lagmannsrett 1988-09-16 (NAD-1988-1016) – Eiendomsmegler startet konkurrerende virksomhet og rekrutterte ansatte fra arbeidsgiver før oppsigelsen . . . . .	221
8.83	Næringslivets Konkurransesutvalg 1988-08-29 (NKU-1988-4) – Avdelingsleder sa opp, startet konkurrerende virksomhet og rekrutterte ansatte . . . . .	222

8.84	Trondheim byrett 1988-08-08 (NAD-1988-910) – Sjømann gikk i media ut mot tidligere arbeidsgiver etter oppsigelse og mistet fortrinnsrett til stilling . . . . .	222
8.85	Sarpsborg byrett 1988-02-12 (NAD-1988-367) – Selger aktivt engasjert i konkurrerende virksomhet i oppsigelsestiden . . . . .	223
8.86	Skien og Porsgrunn byrett 1987-11-25 (NAD-1987-1024) – Daglig leder i videobutikk med ugyldig sluttavtale pga. illojalitet ved å ha tatt kopi av kundeliste . . . . .	224
8.87	Næringslivets Konkurranssutvalg 1987-06-01 (NKU-1987-4) – Tre ledere i sikkerhetselskap startet konkurrerende foretak og rekrutterte ansatte . . . . .	224
8.88	Holt herredsrett 1987-05-22 (NAD-1987-563) – To snekkere truet arbeidsgiver etter lønnsoppgjøret . . . . .	225
8.89	Næringslivets Konkurranssutvalg 1987-03-23 (NKU-1986-16) – Ansatte i maskinfirma med konkurrerende virksomhet i oppsigelsestiden . . . . .	225
8.90	Næringslivets Konkurranssutvalg 1986-06-09 (NKU-1986-5) – Disponent innen kosmetikk prøvde å rekruttere ansatte hos arbeidsgiver til sitt nye firma . . . . .	226
8.91	Arbeidsretten 5-3-1986 (ARD-1986-39) – Tillitsvalgt gikk offentlig ut mot bedriften med gale opplysninger . . . . .	227
8.92	Holt herredsrett 1984-10-29 (NAD-1984-317) – Driftsleder innga i hemmelighet bud i konkurranse med egen arbeidsgiver . . . . .	227
8.93	Næringslivets Konkurranssutvalg 1984-08-27 (NKU-1983-13) – Tre betrodde medarbeidere startet konkurrerende virksomhet – forløperen til Viking-Askim-dommen (Rt-1990-607) . . . . .	228
8.94	Høyesterett 1983-12-15 (Rt-1983-1481) – Renovasjonsarbeider drev egen virksomhet i konkurranse med kommunen, avskjed etter 6 måneder – prinsipputtalelser . . . . .	229
8.95	Høyesterett 1982-12-16 (Rt-1982-1729) – Lektor med raseuttalelser – prinsipputtalelser . . . . .	230
8.96	Næringslivets Konkurranssutvalg 1980-01-28 (NKU-1979-12) – Avdelingsleder gikk over til konkurrent – tekniske installasjoner til skip og offshore . . . . .	230
8.97	Høyesterett 1974-10-15 (Rt-1974-990) – Sjøfører oppsagt pga. manglende billettering – prinsipputtalelser . . . . .	231
8.98	Høyesterett 1965-08-28 (Rt-1965-763) – Bokholder hadde ført to beløp feil og forklarte seg uriktig – prinsipputtalelser . . . . .	231
8.99	Oppsummering – avgjørelser om illojalitet der arbeidsgiver i det vesentlige vant frem . . . . .	232
8.99.1	Type stilling og det subjektive element . . . . .	233
8.99.2	Aktive konkurransehandlinger mot arbeidsgiver . . . . .	233
8.99.3	Opposisjon mot arbeidsgivers styringsrett, instruksbrudd og advarsler . . . . .	234
8.99.4	Uærlighet og trusler . . . . .	234
8.99.5	Aktivt rekruttere ansatte til konkurrerende virksomhet under ansettelsestiden . . . . .	235

8.99.6	Lovstridige, skadelige eller andre illojale ytringer . . . . .	235
8.99.7	Kollektive aksjoner . . . . .	235
8.99.8	Negativ påvirkning på arbeidsmiljøet og manglende samarbeidsevner . . . . .	236
8.99.9	Plikt til åpenhet eller informasjonsplikt til arbeidsgiver . . . . .	236
8.99.10	Andre illojale handlinger . . . . .	236
8.99.11	Sammenfatning . . . . .	236
<b>9</b>	<b>Avgjørelser om illojalitet der arbeidstaker i det vesentlige vant frem . .</b>	<b>238</b>
9.1	Innledning . . . . .	238
9.2	Høyesterett 2021-03-18 (HR-2021-605-A) – Servitør hadde gitt villedende informasjon om seg selv før ansettelsen . . . . .	238
9.3	Borgarting lagmannsrett 2021-01-11 (LB-2019-148851-2) – Ansatte i prosjektorbedrift beskyldt for å ha tatt med bedriftshemmeligheter fra forrige arbeidssted . . . . .	239
9.4	Sogn og Fjordane tingrett 2019-06-24 (TSOFT-2019-29103) – To ansatte i kiosk på ferje beskyldt for å ha svartet kioskens renommé . . . . .	240
9.5	Borgarting lagmannsrett 2019-04-08 (LB-2017-199024) – Daglig leder innen oljeservice startet egen virksomhet . . . . .	241
9.6	Sivilombudsmannens uttalelse 2019-10-10 (SOM-2018-4777) – Lærer med kritiske kommentarer av politisk karakter på Facebook . . . . .	242
9.7	Sunnmøre tingrett 2018-11-20 (TSUMO-2018-116455) – Selger i bilfirma sagt opp for påståtte instruksbrudd . . . . .	242
9.8	Hammerfest tingrett 2018-11-16 (THAFE-2018-105959-2) – Produksjonsarbeider stemplet inn for kollega . . . . .	243
9.9	Agder lagmannsrett 2018-10-19 (LA-2018-13876) – Bygningsingeniør sagt opp etter e-post til konkurrent om mulighet for ansettelse – prinsipputtalelser om overgang til annen arbeidsgiver . . . . .	243
9.10	Bergen tingrett 2018-10-01 (TBERG-2016-158018) – Lærling ble ansett som en belastning for arbeidsmiljøet og avtalen hevet . . . . .	244
9.11	Jæren tingrett 2018-09-10 (TJARE-2018-33823) – Salgssjef avskjediget etter negativ omtale av arbeidsgiver overfor kunde . . . . .	245
9.12	Borgarting lagmannsrett 2018-03-22 (LB-2017-45903) – Installatør i elektrikerfirma avskjediget pga. konkurrerende virksomhet . . . . .	246
9.13	Borgarting lagmannsrett – 2018-01-31 (LB-2016-173293) – Helikopterinstruktør beruset på kurs på bakken . . . . .	247
9.14	Frostating lagmannsrett 2017-04-03 (LF-2016-162818) – Resepsjonist formidlet konfidensiell informasjon og bidro til konflikter . . . . .	247
9.15	Gulating lagmannsrett 2016-12-13 (LG-2016-42805-2) – Seksjonsleder endringsoppsagt og startet konkurrerende virksomhet . . . . .	248
9.16	Hålogaland lagmannsrett 2017-01-13 (LH-2016-64735) – Leder for elevboliger trenerte pålegg fra ledelsen . . . . .	248

9.17	Oslo tingrett 2015-12-16 (TOSLO-2015-106354) – Daglig leder ved seniorsenter med noen samarbeidsproblemer . . .	249
9.18	Næringslivets Konkurransesutvalg 2015-12-03 (NKU-2015-9) – Forsikringsmeglere overførte kundeinformasjon til egen privat e-postboks – prinsipputtalelser om bedriftshemmelighet . . . . .	249
9.19	Gjøvik tingrett 2015-10-01 (TGJOV-2015-48421) – Butikkmedarbeider videreformidlet rykter om at ledelsen hadde begått straffbare handlinger . . . . .	250
9.20	Trondenes tingrett 2014-12-24 (TTRES-2014-120627) – Avdelingsleder i låsselskap avskjediget pga. mistanke om konkurrerende virksomhet – prinsipputtalelser om overgang til annen arbeidsgiver . . . . .	251
9.21	Borgarting lagmannsrett 2014-11-07 (LB-2014-55459) – Lydtekniker leide ut egne mikrofoner under arbeid for arbeidsgiver i strid med retningslinjer . . . . .	251
9.22	Borgarting lagmannsrett 2014-11-07 (LB-2013-207759) – Daglig leder avskjediget etter påstand om manglende åpenhet og illojale handlinger . . . . .	252
9.23	Borgarting lagmannsrett 2014-10-03 (LB-2012-174330) – Anleggsdirektør i X beskyldt for konkurrerende virksomhet . . . . .	253
9.24	Drammen tingrett 2014-05-05 (TDRAM-2013-177440) – Kursutvikler mistenkt for konkurrerende virksomhet og rekruttering av ansatte . . . . .	253
9.25	Borgarting lagmannsrett 2014-01-13 (LB-2013-67417) – Administrerende direktør ga økonomisk informasjon til utenforstående gruppe . . . . .	255
9.26	Oslo tingrett 2013-12-19 (TOSLO-2013-175458) – Salgssjef i bruktbilfirma i konkurrerende virksomhet under permittering . . . . .	255
9.27	Bergen tingrett 2013-07-11 (TBERG-2012-162233) – Renholder på sykehjem beskyldt for tyveri som ikke kunne bevises . . . . .	256
9.28	Hålogaland lagmannsrett 2012-12-17 (RG-2012-1667) – Sjøkaptein beskyldt for negativ ledelse . . . . .	257
9.29	Gulating lagmannsrett 2012-09-21 (LG-2011-177466) – Ung elektriker beskyldt for svart arbeid . . . . .	257
9.30	Drammen tingrett 2012-04-27 (TDRAM-2012-57774) – Tidligere leder rekrutterte ansatte . . . . .	258
9.31	Borgarting lagmannsrett 2012-03-16 (RG-2012-374) – Permittert sivilingeniør tok stilling hos konkurrent under permitteringen – prinsipputtalelser . . . . .	259
9.32	Høyesterett 2011-12-13 (Rt-2011-1674) – Kabinansatt byttet vakt uten å gi beskjed – prinsipputtalelser . . . . .	260
9.33	Hålogaland lagmannsrett 2011-11-04 (LH-2011-81291) – Revisor i interkommunalt selskap varslet gjennom faglig kritikk – prinsipputtalelser . . . . .	260
9.34	Borgarting lagmannsrett 2011-03-14 (LB-2010-77918) – Produksjonssjef på iskremfabrikk beskyldt for ordrenekt . . . . .	261

9.35	Sivilombudsmannens uttalelse 2010-04-15 (SOM-2009-2770) – Rådgiver ved helsesenter skrev om van Goghs selvmord og fikk en advarsel . . . . .	262
9.36	Agder lagmannsrett 2009-12-14 (LA-2009-120233) – Markedssjef innen bygningsstein avskjediget for manglende åpenhet om pant på et varelager . . . . .	263
9.37	Agder lagmannsrett 2009-11-02 (LA-2009-57115) – Helgeavløser i kommune hadde varslet om kritikkverdige forhold og ble utestengt . .	263
9.38	Rana tingrett 2009-05-18 (TRANA-2008-195100) – Anleggsarbeider og tillitsvalgt oppsagt pga. påståtte pliktbrudd . . .	264
9.39	Borgarting lagmannsrett 2008-09-01 (LB-2007-64453) – Eiendomsmegler ville ha med kolleger til konkurrent – sak i grenseland . . . . .	264
9.40	Borgarting lagmannsrett 2008-06-16 (LB-2007-137797) – Treningsinstruktør gikk over til konkurrerende virksomhet og informerte kunder – prinsipputtalelser . . . . .	265
9.41	Hålogaland lagmannsrett 2007-09-18 (LH-2007-30884) – Ansatt i klekkeri kunne komme i konkurranse med arbeidsgiver og var åpen om forholdet . . . . .	266
9.42	Sivilombudsmannens uttalelse. Dato ikke oppgitt. (SOMB-2007-32) – Rektor var kritisk til kommunens omorganisering av oppvekstsektoren og fikk advarsel . . . . .	266
9.43	Hålogaland lagmannsrett 2006-06-16 (LH-2006-33392) – Salgssjef innen møbler gikk over til konkurrerende virksomhet . . .	267
9.44	Sivilombudsmannens uttalelse 2006. Dato ikke oppgitt. (SOMB-2006-12, 2006 S 79) – Miljøarbeider ytret seg sterkt kritisk mot egen arbeidsplass og fikk advarsel . . . . .	268
9.45	Oslo tingrett 2005-12-15 (TOSLO-2005-9295) – Salgskonsulent ble oppfattet å konkurrere med arbeidsgiver gjennom eksterne foredrag og nettside . . . . .	269
9.46	Oslo tingrett 2005-09-29 (LB-2005-83871 og deretter TOSLO-2004-99016) – Varsling av kritikkverdige forhold i SBS og gjengjeldelse (Monsen-dommen) . . . . .	270
9.47	Høyesterett 2005-04-22 (Rt-2005-518) – Instruksstridig nedlasting på dataanlegg – prinsipputtalelser . . . . .	271
9.48	Eidsivating lagmannsrett 2004-11-17 (LE-2004-9754) – Servitør med påståtte samarbeidsproblemer og feildisponering av pantekasse . . . . .	271
9.49	Eidsivating lagmannsrett 2003-12-02 (LE-2003-26) – Avdelingsleder i handelsbedrift tok med tre andre over til konkurrerende virksomhet – prinsipputtalelser . . . . .	272
9.50	Oslo tingrett 2003-10-17 (TOSLO-2003-3724) – Avdelingsleder innen tregulv ble avskjediget under mistanke om konkurrerende virksomhet . . . . .	272
9.51	Borgarting lagmannsrett 2003-06-10 (LB-2002-3586) – Kommunens bygningssjef med samarbeidsproblemer . . . . .	273

9.52	Borgarting lagmannsrett 2002-11-12 (LB-2001-3790) – Dataingeniør anklaget navngitte ledere i et annet selskap for straffbare forhold . . . . .	273
9.53	Eidsivating lagmannsrett 2002-11-11 (RG-2003-268) – Økonomisjef, tidligere straffedømt for underslag, informerte ikke ny arbeidsgiver – prinsipputtalelser . . . . .	274
9.54	Gulating lagmannsrett 2002-03-05 (RG-2002-780) – Kokk kritiserte ledelsen i anonymt avisinnlegg . . . . .	275
9.55	Borgarting lagmannsrett 2002-02-18 (LB-2001-1993) – Driftsleder beskyldt for å ha brutt retningslinjer og arbeidsavtale . . . . .	275
9.56	Borgarting lagmannsrett 2001-02-15 (LB-2000-791) – Parkeringsvakt med påstått instruksbrudd . . . . .	276
9.57	Næringslivets Konkurranssutvalg 1999-10-12 (NKU-1999-12) – Business manager tok med seg kunnskap over i konkurrerende virksomhet og vant anbud . . . . .	277
9.58	Frostating lagmannsrett 2000-10-23 (LF-2000-136) – Lærer kritisert for manglende samarbeidsevner . . . . .	277
9.59	Eidsivating lagmannsrett 1999-07-02 (LE-1998-279) – To ledende ansatte i markisefirma avskjediget etter påstått instruksbrudd . . . . .	278
9.60	Borgarting lagmannsrett 1998-06-19 (RG-1999-427) – Samboere eide konsulentfirma sammen og kom i konkurranse etter samlivsbrudd . . . . .	279
9.61	Frostating lagmannsrett 1998-12-07 (LF-1998-684) – Drosjesjåfør i X kommune oppsagt pga. opptreden mot passasjer og påstått instruksbrudd . . . . .	280
9.62	Hålogaland lagmannsrett 1999-08-13 (LH-1999-264) – To sveisere avskjediget for ordrenekt . . . . .	280
9.63	Hålogaland lagmannsrett 1998-05-19 (LH-1997-889) – Legesekretær var skjødesløs med egen helse . . . . .	281
9.64	Gulating lagmannsrett 1998-02-27 (LG-1997-754) – Kontorsjef i translørfirma beskyldt for å ikke varsle om negativ økonomisk utvikling . . . . .	281
9.65	Agder lagmannsrett 1997-12-09 (RG-1998-1274) – Revisjonsmedarbeider gikk til konkurrent . . . . .	282
9.66	Borgarting lagmannsrett 1997-11-14 (LB-1997-139) – Distriktssjef i batteribedrift ville ikke flytte . . . . .	282
9.67	Høyesterett 1997-01-29 (Rt-1997-58) – Arbeidsgiver med ærekrenkende uttalelser mot arbeidstaker – prinsipputtalelser . . . . .	283
9.68	Borgarting lagmannsrett 1997-04-04 (RG-1998-86) – Lærer på Kristelig Gymnasium med ny kjæreste i strid med skolens grunnregler . . . . .	284
9.69	Borgarting lagmannsrett 1995-11-25 (LB-1995-2739) – Selger beskyldt for underslag . . . . .	284
9.70	Gulating lagmannsrett 1994-12-29 (RG-1995-887) – Arbeidsleder i vernet bedrift bisto konkurrent med anbud på kompostbinger . . . . .	285

9.71	Eidsivating lagmannsrett 1994-12-12 (LE-1994-1246) – Stallmester avskjediget etter uoverensstemmelser mv. ....	285
9.72	Asker og Bærum herredsrett 1992-04-30 (TAHER-1991-410) – Systemkonsulent avskjediget etter uoverensstemmelse med kollega .....	286
9.73	Eidsivating lagmannsrett 1991-11-21 (LE-1991-2457) – Kongressvertinne avskjediget pga. annet arbeid under sykefravær .....	287
9.74	Høyesterett 1988-11-04 (Rt-1988-1188) – Baransatte på hotell nektet å ta opplæring på nytt kassaregistersystem – prinsipputtalelser .....	287
9.75	Eidsivating lagmannsrett 1988-06-06 (LE-1987-334) – Bankfunksjonær anklaget for uregelmessigheter .....	288
9.76	Hålogaland lagmannsrett 1988-03-04 (NAD-1988-467) – Kafémedarbeider ble avskjediget blant annet pga. klesplagg (skinnskjørt) i strid med klesinstruks .....	288
9.77	Eidsivating lagmannsrett 1987-06-12 (RG-1988-231) – Yrkeshemmet i vernet bedrift varslet om arbeidsmiljøsaker .....	289
9.78	Asker og Bærum herredsrett 1987-06-29 (NAD-1987-723) – Avskjed av fem tillitsvalgte på aldershjem etter bl.a. uttalelser til pressen .....	289
9.79	Oslo byrett 1987-06-17 (NAD-1987-629) – Daglig leder skulle over til konkurrent og ble beskyldt for å rekruttere ansatte .....	290
9.80	Oslo namsrett, kjennelse 1987-02-25 (TOBYF-1987-90) – Administrerende direktør startet konkurrerende virksomhet og rekrutterte ansatte .....	291
9.81	Arbeidsretten 1986-11-21 (ARD-1986-189) – To tillitsvalgte avskjediget etter uttalelser i mediene .....	291
9.82	Asker og Bærum herredsrett 1985-09-18 (RG-1986-366) – Dørmonntør arbeidet også for konkurrent .....	292
9.83	Eidsivating lagmannsrett 1984-05-04 (RG-1984-1019) – Kartkonstruktør hadde arbeidet for konkurrent .....	292
9.84	Asker og Bærum herredsrett 1984-04-11 (NAD-1986-189) – Teknisk direktør innen seismikk gikk over til konkurrent .....	293
9.85	Arbeidsretten 1975-06-10 (ARD-1975-55) – Krav om fjerning av to tillitsvalgte fordi de hadde gått ut mot ledelsen i mediene ....	293
9.86	Høyesterett 1960-03-05 (Rt-1960-371) – Sivilingeniør avskjediget etter forespørsel om innlevering av eget anbud i konkurranse mot arbeidsgiver .....	294
9.87	Høyesterett 1959-09-26 (Rt-1959-900) – Sveiser beskyldt for å ha arbeidet for mye ved siden av ordinær jobb – prinsipputtalelser ....	295
9.88	Oppsummering – avgjørelser om illojalitet der arbeidstaker i det vesentlige vant frem .....	295
	9.88.1 Bevisbyrde og saksbehandling .....	295
	9.88.2 Det subjektive element .....	296
	9.88.3 Type stilling og ansiennitet .....	296

---

9.88.4	Betydningen av det frie arbeidsmarked samt rekruttering av ansatte	296
9.88.5	Åpenhet og informasjon	297
9.88.6	Negativt arbeidsmiljø og varsler	297
9.88.7	Instruksbrudd, ordrenekt m.m.	298
9.88.8	Erfaring, knowhow og bedriftshemmeligheter	298
9.88.9	Ytringsfrihet, rykter, advarsler	298
9.88.10	Konkurrerende virksomhet	299
9.88.11	Sammenfatning	299
<b>10</b>	<b>Maler for innkallinger, oppsigelse eller avskjed</b>	<b>301</b>
10.1	Oppsigelse i prøvetiden	301
10.1.1	Innkalling til oppfølgingsmøte – prøvetid	302
10.1.2	Innkalling til drøftingsmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1 – prøvetid	302
10.1.3	Referat fra drøftingsmøte – prøvetid	303
10.1.4	Oppsigelseskort innenfor prøvetiden	303
10.2	Mangelfull arbeidsytelse	304
10.2.1	Innkalling til oppfølgingsmøte – mangelfull arbeidsytelse	304
10.2.2	Innkalling til drøftingsmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1 – mangelfull arbeidsytelse	305
10.2.3	Referat fra drøftingsmøte – mangelfull arbeidsytelse	305
10.2.4	Oppsigelseskort ved mangelfull arbeidsytelse	306
10.2.5	Forhandlingsprotokoll – manglende arbeidsytelse	307
10.3	Mistanke om illojalitet	308
10.3.1	Innkalling til oppfølgingsmøte – illojalitet	308
10.3.2	Innkalling til drøftingsmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1 – illojalitet	308
10.3.3	Referat fra drøftingsmøte – illojalitet	309
10.3.4	Oppsigelseskort ved illojalitet	310
10.3.5	Forhandlingsmøte etter oppsigelsen – illojalitet	311
10.3.6	Avskjedskort ved illojalitet	312
<b>11</b>	<b>Næringslivets Konkurransautvalg – vedtekter</b>	<b>313</b>
	<b>Litteratur</b>	<b>316</b>
	<b>Domsregister</b>	<b>318</b>
	<b>Stikkordregister</b>	<b>326</b>

# 1 Innledning og videre fremstilling

Manglende arbeidsytelse og illojalitet er to ulike fenomener, selv om noen saker består av begge deler. Manglende arbeidsytelse er typisk at den ansatte ikke utfører sine oppgaver etter arbeidsavtalen i forhold til arbeidsgivers rimelige forventninger. Det kan skyldes manglende kompetanse, kapasitet eller motivasjon hos den ansatte. Dette er et krevende oppsigelsesgrunnlag for arbeidsgiver, særlig etter at prøvetiden på seks måneder er bestått. Dette til tross for at en prøvetid på seks måneder ofte ikke vil være tilstrekkelig til å vurdere om en ansatt er skikket for den stillingen vedkommende står i, særlig ikke i kompetansesettinger.

Manglende lojalitet, eller illojalitet, er i større grad enn manglende arbeidsytelse preget av subjektiv skyld hos arbeidstakeren, en bevisst eller klanderverdig fremming av egne interesser på bekostning av arbeidsgiverens interesser. Det kommer gjerne i forbindelse med at arbeidstaker tenker å flytte på seg eller starte egen virksomhet – en virksomhet som kan være konkurrerende.<sup>1</sup> Sakene leder dermed oftere til avskjed og erstatningskrav mot arbeidstakeren enn hva sakene om manglende arbeidsytelse gjør.

Som vi har vært inne på i forordet: Denne boken gir en oversikt over temaene og reglene, basert på en omfattende gjennomgang og analyse av rettspraksis. Dommene på området er innhentet gjennom bredt søk etter «manglende arbeidsytelse» og «illojalitet» i Lovdata. Deretter er hver dom gitt en temalinje for at leseren skal kunne finne relevante dommer raskt. Til hver dom er det gitt en kort innledning og til slutt en kommentar. Dommene er først inndelt etter om de hører til manglende arbeidsytelse eller illojalitet, selv om disse temaene av og til glir over i hverandre. Deretter er dommene inndelt med hensyn til om arbeidsgiver eller arbeidstaker vant frem i det vesentlige. Det er for hver dom tatt med utvalgte uttalelser fra dommene som kan være interessante for andre, og til slutt en kort kommentar til hver dom. Kommentaren er ment å trekke ut essensen i saken, sette dommen i perspektiv og kommentere hva som kan læres av dommen. For noen få dommer fra instanser under Høyesterett er det angitt «prinsipputtalelser» i temafeltet der vi har funnet dommen særlig prinsipiell, mens alle dommene fra Høyesterett har fått denne merkelappen.

Vi skriver først litt om prøvetiden og hva som er vurderingen opp mot oppsigelse i denne perioden. Dessuten er det slik at kravene under prøvetiden er vel så viktige videre

---

1 Se Viking-Askim-dommen, Rt-1990-607, der Høyesterett uttalte om to illojale sjefer: «Det må følge av lojalitetsplikten, ikke minst hensett til det nivå de befant seg på, at de pliktet å holde styret eller overordnede orientert om forhold som var av betydning for bedriftens virksomhet. Og det må være helt klart at de ikke hadde adgang til å opptre i strid med arbeidsgiverens interesser med henblikk på å fremme egne næringsinteresser. At de var misfornøyd med bedriftens ledelse, kan i denne relasjon ikke tillegges vekt.»

ut i ansettelsesforholdet, selv om det er vanskeligere å gå til oppsigelse etter at prøvetiden er over. Deretter omtales mangelfull arbeidsytelse som oppsigelses- eller avskjedsgrunn. Etter dette gjennomgås illojalitet med utgangspunkt i lojalitetsplikten i arbeidsforhold. Bak i boken er de forskjellige dommene gjennomgått, og det er satt opp maler for typiske oppsigelsessaker som kan brukes som utgangspunkt for bedriftens egne maler.

# 2 Prøvetid

## 2.1 Innledning

Ved nye ansettelser blir arbeidstaker vanligvis ansatt på prøve de første seks måneder av ansettelsesforholdet. I privat og kommunal sektor fremgår prøvetidsreglene av arbeidsmiljøloven § 15-6. Formålet med prøvetiden er å vurdere om arbeidstakeren oppfyller arbeidsgiverens rimelige krav til arbeidsutførelsen, herunder tilpasning til arbeidet, dyktighet og pålitelighet. Dette innebærer at arbeidsgiver gis anledning til å prøve ut om arbeidstaker kan utføre det arbeid han eller hun er satt til å gjøre, eller om det f.eks. foreligger mangelfull arbeidsytelse som kan gi grunnlag for oppsigelse. Tilsvarende gis arbeidsgiver anledning til å prøve ut arbeidstakers «pålitelighet», hvilket også inkluderer arbeidstakers lojalitet. Disse kjerneegenskaper i arbeidsforholdet er ikke bare interessante i prøvetiden, tvert imot. Arbeidsgiver kan vurdere disse hos arbeidstaker også senere i arbeidsforholdet, men i prøvetiden er det i praksis atskillig enklere å si opp en arbeidstaker som ikke oppfyller de kravene som arbeidsgiver stiller til stillingen.

Formålet med prøvetid er at arbeidstaker skal inn i en løpende og fast stilling,<sup>2</sup> selv om prøvetid også kan brukes i midlertidige ansettelsesforhold.<sup>3</sup>

Når arbeidstaker blir ansatt på prøve, nyter han eller hun ikke det samme stillingsvern som arbeidsmiljøloven § 15-7, jf. § 15-11, oppstiller, men han eller hun er likevel vernet mot usaklig oppsigelse, selv om vernet er noe svakere. Han eller hun kan derfor noe lettere sies opp,<sup>4</sup> det er kortere oppsigelsestid, og han eller hun har som hovedregel ikke rett til å stå i stilling mens saken verserer for domstolene.

Forhold før inngåelse av arbeidsavtalen, som f.eks. konflikter på tidligere arbeidsplasser, kan ha betydning også i prøvetiden. Men arbeidstaker har bare en begrenset plikt til å opplyse om slike forhold, se HR-2021-605-A.

## 2.2 Nærmere om arbeidsmiljøloven § 15-6

Arbeidsmiljøloven § 15-6 første ledd angir:

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

- 
- 2 Johansen og Stueland (2011) sier på s. 681: «Det er en utbredt misforståelse at arbeidstakeren først blir fast ansatt etter endt prøvetid.» Det kan man si. Samtidig har ikke arbeidstakeren det stillingsvern som ellers kjenner seg ut fra en fast ansettelse. «Fast ansatt på prøve» er vel således den mest dekkende beskrivelsen.
  - 3 Arbeidsgiver har ofte ikke samme behov for prøvetid i midlertidige ansettelsesforhold fordi den ansatte uansett skal slutte ved avtaletidens utløp.
  - 4 Disse grunnlagene er manglende – tilpasning til arbeidet, faglig dyktighet eller pålitelighet.

Her er det svakheter ved tilpasningen til arbeidet som loven sikter til, eller svakheter i faglig dyktighet eller pålitelighet, alt sammen forskjellige sider av arbeidsutførelsen og svakheter ved denne: Klarer arbeidstaker arbeidsoppgavene på en tilfredsstillende måte, og kan arbeidsgiver ha tillit til vedkommende?

Arbeidsmiljøloven § 15-6 er på sitt begrensede område et unntak fra den generelle oppsigelsesbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 15-7. De må derfor ses i sammenheng.

Arbeidsmiljøloven § 15-6 angir følgende i andre ledd:

«Bestemmelsene i paragrafen her innskrenker ikke arbeidsgivers rett til å si opp arbeidstaker etter § 15-7.»

Dette innebærer at også prøvetidsansatte kan sies opp i forbindelse med for eksempel nedbemanning, men da etter samme saklighetsnorm som for andre ansatte.<sup>5</sup>

Prøvetidskriteriene dekker mye av innholdet i «arbeidstakers forhold» etter arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd, men ikke alt. For eksempel vil oppsigelse på grunn av høyt sykefravær måtte falle utenfor prøvetidskriteriene fordi sykefravær normalt er lovlig fravær, og det er lagt opp til at prøvetiden kan forlenges tilsvarende. I tillegg er det gitt et særlig vern for sykmeldte i arbeidsmiljøloven § 15-8, som også gjelder i prøvetiden.

Verken lov eller forarbeider har lagt opp til at det skal gjøres noen ulempevurdering overfor arbeidstaker ved oppsigelse i prøvetiden, tilsvarende det man har etter arbeidsmiljøloven § 15-7.<sup>6</sup> Det ville nok også stride mot formålet med prøvetiden å legge vekt på slike forhold fordi det er arbeidstakers fungering i stillingen som er i fokus. Skulle sosiale momenter tillates inn i prøvetidsvurderingen, ville antagelig arbeidstakere med sosiale utfordringer få enda større vansker med å komme inn i arbeidsmarkedet. Arbeidsgivere ville oppfatte ansettelsen som en for stor risiko, selv med prøvetid.

Dermed vil momenter som alder, forsørgelsesbyrde, høy gjeld, samlivsbrudd og andre sosiale forhold som regel ikke komme inn i oppsigelsesvurderingen ved prøvetid.<sup>7</sup>

Virkingen av at prøvetiden er gått ut, er at den ansatte har fullt stillingsvern. Ved prøvetid i midlertidig stilling er virkningen noe mer begrenset. Vedkommende har stillingen for den avtalte periode og stillingsvern innenfor denne perioden.<sup>8</sup>

5 Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) s. 160: «Arbeidsgiver kan også ha et annet saklig grunnlag enn de tre som er spesielt nevnt i paragrafen. Saklighetsvurderingen av disse forhold vil være den samme som etter § 60» (nå § 15-7).

6 Johansen og Stueland (2011) sier på s. 704 om vurderingen etter § 15-7: «Sosiale forhold, forsørgelsesbyrde, gjeldsforpliktelser, helsesituasjon, alder og muligheten for å få annet arbeid inngår i saklighetsvurderingen etter § 15-7 (1) ... Det må være 'den rette forholdsmessighet mellom det man kan kalle synd og det som har vært reaksjonen,' sies det i RG 1963 side 117.» De viser også til Rt-2009-685 og Rt-1992-1023.

7 Det kan likevel ikke helt utelukkes at slike momenter kan komme inn i vurderingen, for eksempel der arbeidsgiver har ansatt en som de er klar over er midt i et samlivsbrudd, og så har samlivsbruddet medført særlige vansker for arbeidstakeren i prøvetiden. Men det skal en god del til for at arbeidstaker skal kunne påberope seg slike momenter, fordi verken lovtekst, formål eller forarbeider har lagt opp til dette. Men skrankene mot diskriminering kan være aktuelle også i disse tilfellene, for eksempel pga. alder eller religion.

8 Stillingsvernet for midlertidig ansatte er bl.a. omtalt i Rt-2012-168, der Høyesterett uttalte i avsnitt 49 om arbeidsmiljøloven § 14-9 (5): «Bestemmelsens ordlyd peker i retning av at midlertidige ansettelsesforhold ikke kan bringes til opphør i kontraktperioden, men at en oppsigelsesadgang kan følge av skriftlig avtale eller tariffavtale.»

Hvorvidt arbeidsgiver senere kan gå til oppsigelse på bakgrunn av svakheter som ble avklart eller burde blitt avklart i prøvetiden, er et spørsmål som kan stilles. Fanebust<sup>9</sup> angir at arbeidsgiver ikke skal kunne gjøre dette, og dette ble også uttalt i forarbeidene til tjenestemannsloven av 1983.<sup>10</sup> Men det vil måtte være avhengig av omstendighetene. Vi kan ikke se at en arbeidsgiver skal «straffes» for å gi arbeidstaker en sjanse, selv om arbeidstakeren viser svakheter i prøveperioden. Imidlertid vil det kunne være hensiktsmessig at arbeidsgiver innenfor prøvetiden angir at man er villig til å la arbeidstaker forsøke å forbedre seg videre, også ut over prøvetiden. Da vil svakheter lettere kunne påberopes senere.

## 2.3 Inngåelse av avtale om prøvetid

Prøvetid inngås ved skriftlig avtale i privat og kommunal sektor, mens den er lovpålagt som en hovedregel i statlig sektor. I privat og kommunal sektor benyttes prøvetid nesten alltid i praksis.

Det fremgår av arbeidsmiljøloven § 15-6 første ledd at avtale om prøvetid må være inngått skriftlig. Prøvetid kan avtales for både faste og midlertidige stillinger og for en periode av inntil seks måneder. Dersom partene har inngått avtale om en lengre prøvetid enn dette, vil det bare være lovens maksimalgrense på seks måneder som gjelder, jf. arbeidsmiljøloven § 1-9.

Prøvetid kan på samme vilkår avtales i midlertidige stillinger og ansettelser på deltid. For deltidsansatte, lørdagsvikarer og så videre kan det ikke avtales lengre prøvetid enn seks måneder selv om arbeidsgiver bare får prøvd vedkommende i mindre omfang på grunn av lavere stillingsgrad. Verken lovtekst eller forarbeider taler for forlengelse i tilfeller som dette.

Det er en snever adgang til å avtale prøvetid ved overgang til annen stilling i virksomheten. Høyesteretts kjæremålsutvalg uttalte følgende i Rt-1996-1026:<sup>11</sup> «Utvalget finner det i hvert fall klart at det ikke kan avtales ny prøvetid ved fast tilsetting i samme stilling eller i stilling i samme virksomhet som i det vesentlige er likeartet den arbeidstakeren har vikariert i.»

Det samme må gjelde ved overgang fra én stilling til en annen innen virksomheten: Er den i det vesentlige likeartet, er det ikke adgang til å avtale ny prøvetid dersom den ansatte har opparbeidet seg fullt stillingsvern fra før. Da må han i alle fall kunne gå tilbake til tidligere stilling. Høyesteretts kjæremålsutvalg uttalte følgende i Rt-1997-560:

9 Fanebust (2013) s. 230 sier: «Dersom oppsigelse ikke blir gitt innen utløp av prøvetiden, må arbeidstaker derfor kunne regne seg som 'fast' tilsatt. Normalt bør han derfor ikke kunne sies opp senere på grunnlag av forhold som prøvetiden var ment å skulle avklare.» Dette kan bare være et utgangspunkt fordi arbeidsgiver ikke bør straffes for å gi en arbeidstaker en sjanse til tross for svakheter under prøvetiden.

10 Ot.prp. nr. 72 (1981–82) s. 19, hvor uttalt: «Forhold man har konstatert under prøvetiden, bør man ikke kunne påberope som oppsigelsesgrunn etter at prøvetiden er omme.»

11 Sml. Rt-1999-1694.

«Jeg er således kommet til at arbeidsmiljøloven § 63 må tolkes slik at den ikke stenger for at en arbeidstaker som har oppnådd vanlig oppsigelsesvern i virksomheten, kan ansettes på prøve i en vesentlig annen stilling, dersom han ved prøvetidsavtalen beholder rett til å gå tilbake til sin tidligere stilling.»

Det er ikke noe vilkår at prøvetiden er avtalt før den ansatte tiltrer, men dersom prøvetiden avtales etter at den ansatte har tiltrådt, kan ikke prøvetiden bli lengre enn seks måneder fra tiltredelsen.<sup>12</sup>

Når prøvetiden i fast stilling er over, har den ansatte fullt stillingsvern, og det kreves ikke noen ny melding eller arbeidsavtale. Det fulle stillingsvernet inntreer automatisk idet prøvetiden er gått ut.

## 2.4 Prøvetidens lengde og beregning

Arbeidsmiljøloven angir «seks måneder» som prøvetidens lengde, uten å si noe nærmere om hvordan perioden skal beregnes. Heller ikke forarbeidene angir mer om dette. Beregningen er likevel et praktisk viktig spørsmål. For både arbeidsgiver og arbeidstaker er det viktig å vite nøyaktig når prøvetiden begynner, og når den går ut.

Da seksmånedersfristen ble innført i 1975, fremkom den på følgende måte i arbeidervernloven (1956) § 43 nr. 1 femte ledd:

«... til fratreden før arbeideren har vært tilsatt mer enn seks måneder i bedriften ...»

Her tales det om tilsetningstidspunktet, mens det nå er presisert og sikker rett at prøvetiden starter ved den faktiske tiltredelsen. «Mer enn» seks måneder viser det samme som etter dagens bestemmelser: Den ansatte får fullt stillingsvern først når hele prøvetiden er gått ut.

Da det ikke er gitt nærmere føringer i verken lovtekst eller forarbeidene for beregning av prøvetiden, og denne dessuten kan fastsettes i både dager, uker og måneder etter arbeidsmiljøloven, kan det oppstå en viss tvil om når prøvetiden går ut. Imidlertid viser arbeidsmiljøloven § 17-1 første ledd til domstolloven ved søksmål. Når domstollovens fristberegningsregler skal brukes på de forskjellige frister ved søksmål og anke ved tvister i arbeidsforhold, må de også kunne anvendes analogisk på beregningen av prøvetidens lengde i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det er det enkleste og gir best forutberegnelighet for partene, samtidig som at domstollovens fristberegningsbestemmelse i § 148 er av allmenn karakter. Bøhn<sup>13</sup> uttaler:

«Til tross for avgjørelsen i Rt. 1969 side 375 kan mye tale for i dag å anse beregningsreglene i [domstolloven] § 148 som allmenne med mindre noe annet er bestemt, jf. Alten side 117.»

---

12 Sml. Rt-2001-1101.

13 Bøhn (2013) s. 670.

Rettspraksis tyder på at domstolene benytter domstoloven § 148 som beregningsregel ved fastsettelse av prøvetidens lengde, uten at vi har funnet spørsmålet satt helt på spissen.

Det som imidlertid kan være mer tvilsomt, er om også domstoloven § 149 om forskyvning av frister skal anvendes analogisk ved beregning av prøvetid. Dette vil innebære at dersom prøvetiden går ut på en lørdag eller helgedag, skal prøvetiden forskyves til nærmeste virkedag. Spørsmålet synes uavklart, men vi skal argumentere for at dette vil gi best sammenheng.

Fristavbrudd i forbindelse med prøvetid skjer ved at oppsigelsen er mottatt av arbeidstaker. Oppsigelsen regnes som mottatt når den blir direkte overlevert av arbeidsgiver, eller at seddel for rekommandert sending er kommet til arbeidstakerens postkasse og arbeidstaker har hatt rimelig tid til å hente den.<sup>14</sup>

Starttidspunktet for prøvetiden er som nevnt sikkert nok – den begynner på tiltredelsestidspunktet, altså første dag på arbeid. Det er med andre ord ikke avtaleinngåelsen som starter prøvetidens løp, dersom ikke annet er avtalt eller følger av arbeidsforholdet. Formålet med prøvetiden er å finne ut om arbeidstaker tilfredsstillende rimelige krav i forhold til stillingen. Den vurderingen kan normalt først gjøres ved tiltredelsen. Det er derfor lagt til grunn i både rettspraksis og juridisk teori at tiltredelsen er starttidspunktet.<sup>15</sup>

Etter arbeidsmiljøloven kan partene avtale andre løsninger, men det er lite praktisk når de først ønsker seg en prøvetid.

Arbeidsmiljøloven sier i § 15-6 at «Prøvetid kan avtales for en periode på inntil seks måneder, ...».

Dette angir den ytre rammen for hva som kan avtales og er ufravikelig (se arbeidsmiljøloven § 1-9). Samtidig kan prøvetiden avtales i dager, uker eller måneder, selv om måneder er det vanligste.

Domstoloven § 148 første ledd sier følgende om beregningen av frister *angitt i dager*:

«Ved beregning av frister, som er bestemt etter dage, telles ikke den dag med, da fristen begynner at løpe. Derimot medregnes møtedagen eller den dag, da den handling, fristen gjælder, tidligst kan foretages eller senest maa være foretat.»

Dette betyr at man legger antall dager til den dagen fristen begynner. Dersom det er avtalt 14 dagers prøvetid og tiltredelsen er 3. juni, løper prøvetiden ut den 17. juni ved midnatt (kl. 24.00).<sup>16</sup>

14 Tron Dalheim skriver på [www.retsdata.no](http://www.retsdata.no) den 23.9.14: «Oppsigelsen skal leveres personlig eller sendes rekommandert. I det siste tilfellet kan det bli spørsmål om virkningstidspunktet. Den aksepterte lære er at oppsigelsen regnes for å være kommet frem når meldeseddel er kommet i adressatens postkasse og arbeidstaker har hatt rimelig tid til å hente sendingen på postkontoret.»

15 Fanebust (2013) sier på s. 232: «Prøvetiden må antas å løpe fra tiltredelsen, og ikke fra det tidligere tidspunkt da partene var enige om at vedkommende skulle tilsettes, se f.eks. LG-2010-183711.»

16 Bøhn (2013) s. 669: «Fristen ender ved utløpet av den siste dagen, altså ved midnatt ...» Og Oslo tingrett 25.3.11 uttalte ved spørsmål om tre års foreldelsesfrist og erstatning etter påstått muntlig avskjed: «Retten kan ikke se at det er sannsynliggjort at A fikk melding om opphør før den 15. september 2007, som legges til grunn ved fristberegningen. Etter domstoloven § 148 annet ledd løper en årsfrist ut samme dato som fristen begynte å løpe, i dette tilfellet ved midnatt 15. september 2010. Det avgjørende for om fristen er overholdt, er om stevningen er lagt i postkassen før dette tidspunkt.»

Når det gjelder prøvetid angitt i uker eller måneder sier domstoloven § 148 andre ledd følgende:

«Frister, som er bestemt efter uker, maaneder eller aar, ender paa den dag i den sidste uke eller den sidste maaned, som efter sit navn eller sit tal svarer til den dag, da fristen begynder at løpe. Har ikke maaneden dette tal, ender fristen paa den sidste dag i maaneden.»<sup>17</sup>

Her foreligger en viktig forskjell på ukesfrist og månedsfrist: Ukesfristen ender på samme kalenderdag som den begynner, for eksempel en mandag.<sup>18</sup> En åtte ukers prøvetid går da ut mandagen åtte uker etterpå, selv om kalendertallet er annerledes. En åtte ukers prøvetid som begynner mandag 2. juni 2014, går derfor ut ved midnatt mandag 28. juli 2014.

Ved månedsfrist er det kalendertallet (datoen) som er det sentrale. Ved henvisning til måned aksepterer nemlig partene at en måned kan ha fra 28 til 31 dager. Da aksepterer de samtidig at kalenderdagene varierer i forhold til dette. En to måneders prøvetid fra mandag 2. juni 2014 går derfor ut ved midnatt lørdag 2. august 2014 selv om kalenderdagen begynte med en mandag og endte på en lørdag. Om fristen skal kunne forskyves til første virkedag, kommer vi til nedenfor. En seks måneders prøvetid fra mandag 2. juni 2014 går derfor ut ved midnatt tirsdag 2. desember 2014. En oppsigelse overgitt til arbeidstaker tirsdag 2. desember kl. 23.00 er således rettidig overfor arbeidstakeren.

Tre eksempler fra rettspraksis:

Ukesfristen i Borgarting lagmannsrett,<sup>19</sup> hvor lagmannsretten uttalte følgende:

«Det er enighet i saken om at forhandlingene ble holdt onsdag 10. november 2010 og ble avsluttet samme dag. Det innebærer at søksmålsfristen på åtte [uker] utløp onsdag 5. januar 2011. Stevningen ble sendt inn torsdag 6. januar 2011. Dette er en dag for sent. Dette følger etter lagmannsrettens oppfatning klart av lovens ordlyd og er også lagt til grunn i Jakhelln/Aune, arbeidsrett.no side 1123, hvor det i kommentaren til aml § 17-4 heter: Beregningen av fristdatoen skjer i henhold til domstoloven § 148 og § 149. Dersom oppsigelsen fant sted eller forhandlingene ble avsluttet på eksempelvis en tirsdag, vil fristen utløpe ved midnatt tirsdagen åtte uker etter.»

Månedsfristen omtales slik i Arbeidsretten:<sup>20</sup>

17 Forenklet sagt av Boye (2011) om ukesfrist, måneder eller år på s. 69: «... ender på samme dag/dato i måneden som svarer til mottaks-/forkynnesesdag-/datoen (m.a.o.: mottaks-/forkynnesesdatoen regnes med). Hvis måneden ikke har den datoen: siste dag i måneden.»

18 I Rt-1986-325 uttalte Kjæremålsutvalget: «Etter tvistemålsloven § 398 er kjæremålsfristen 'to uker'. Når fristen er 'bestemt etter uker', følger det av domstolsloven § 148 annet ledd at fristen ender på den dag som etter sitt navn svarer til den dag da fristen begynner å løpe. I dette tilfelle ble kjennelsen forkynt torsdag 22. august 1985, og kjæremålsfristen gikk da ut torsdag den 5. september 1985.»

19 LB-2011-54306.

20 ARD-1983-1. Spørsmål om anke etter dom i lokal arbeidsrett var rettidig til Arbeidsretten etter det tidligere system.

«Etter dl. § 147 løper ankefristen fra det tidspunkt rettsavgjørelsen er lovlig forkynt. ... Arbeidsretten må etter dette legge til grunn at ankefristen begynte å løpe 11. oktober 1982 og at den utløp 11. november 1982 (dl. § 148, annet ledd).»

Seksmånedersfristen ble behandlet i Borgarting lagmannsrett 20. april 2010<sup>21</sup> i spørsmålet om oppsigelse av en bussjåfør som hadde vært involvert i uhell med personskade i prøvetiden på seks måneder. Lagmannsretten uttalte:

«Etter å ha kjørt buss i ordinær rute i ca to måneder med ledsager, ble A den 7. april 2008 ansatt som bussfører i UniBuss med 6 måneders prøvetid. Han tiltrådte 5. april, slik at prøvetiden utløp den 5. oktober 2008.»

Med fristberegning etter domstoloven § 148 vil det etter dette være klart når prøvetiden går ut. Hva er det riktige sluttidspunktet for fristen dersom denne ender på en lørdag, søndag eller helligdag? Skal fristen da forlenges til nærmeste virkedag etter eller fremskyndes til dagen før? Dersom domstoloven § 149 skal anvendes, er løsningen en forlengelse til neste virkedag.

Arbeidsmiljøloven omtaler ikke spørsmålet, ei heller forarbeidene. Spørsmålet synes heller ikke løst i rettspraksis. Men i tvistesaker for domstolene har arbeidsmiljøloven § 17-1 en generell henvisning til domstoloven som ikke er begrenset til § 148. Ved tvister for domstolene innebærer dette at også domstoloven § 149 kommer til anvendelse.<sup>22</sup>

Domstoloven § 149 angir følgende:

«Ender en frist paa en lørdag, helgedag eller dag som etter lovgivningen er likestilt med helgedag forlenges fristen til den nærmest følgende virkedag.»

Bøhn<sup>23</sup> sier følgende på generelt grunnlag om bestemmelsen:

«Det er ikke gitt at alle typer frister i lovgivningen forlenges hvis de ender på en lørdag eller helligdag. Det mente et flertall av dommerne i avgjørelsen i Rt. 1999 side 1273.»

Den dommen Bøhn viser til, gjaldt sak om kommunal forkjøpsrett, og Høyesteretts flertall (3–2) fant ikke grunn til å gi domstoloven § 149 analogisk anvendelse, selv om førstvoterende argumenterte slik:

«Etter min mening har det særlig interesse at forarbeidene til flere lover gir uttrykk for at de reglene som blir uttalt i § 148 og § 149, må antas å ha gjeldt også tidligere – som utslag av generelle prinsipper.»

21 LB-2009-128134.

22 Se LB-2011-54306 der lagmannsretten uttalte: «Beregningen av fristdatoen skjer i henhold til domstoloven § 148 og § 149. Dersom oppsigelsen fant sted eller forhandlingene ble avsluttet på eksempelvis en tirsdag, vil fristen utløpe ved midnatt tirsdagen åtte uker etter.» Se også LB-2013-51340, som også viser til domstoloven § 149 i sak om fast ansettelse ved utløp av vikariat i en kommune, samt LE-1993-1135 om utløp tredje påskedag.

23 Kommentar til domstoloven § 149, [www.kommentarutgaver.no](http://www.kommentarutgaver.no) den 16.2.14.

Når både domstolloven § 148 og § 149 er av generell natur, taler det for å benytte begge ved fristberegning. Analogisk anvendelse av den ene taler for analogisk anvendelse av den andre. Uten støtte i rettspraksis vil den forsiktige rettsanvendelse imidlertid tilsi at arbeidsgiver ikke forlenger prøvetiden til nærmeste virkedag, men isteden anser prøvetiden som siste virkedag i forkant av en lørdag eller helgedag.

Først kan det spørres om prøvetiden kan forlenges for deltidsansatte. Disse får jo ikke prøvd seg i hel stilling i seks måneder. Ordlyden i arbeidsmiljøloven åpner ikke for forlengelse i disse tilfellene. Spørsmålet har vært drøftet i tjenestemannsretten, hvor departementet<sup>24</sup> uttalte følgende:

«Statistisk Sentralbyrå har reist spørsmålet om å få adgang til å forlenge prøvetiden for bl.a. deltidstilsatte ... Saken har vært drøftet med tjenestemennenes hovedsammenslutninger og de har gitt uttrykk for sterke betenkeligheter. De frykter muligheten for misbruk av en slik adgang til å forlenge prøvetiden. Tatt i betraktning at statstjenesten på dette felt ikke står i noen særstilling i arbeidslivet, finner departementet ikke å burde ta opp Statistisk Sentralbyrås forslag.»

Det neste spørsmålet er om prøvetiden kan forlenges ved fravær. Arbeidsmiljøloven § 15-6 fjerde ledd angir når prøvetiden kan forlenges:

«Dersom arbeidstaker har vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden, kan arbeidsgiver forlenge den avtalte prøvetiden med en periode som tilsvarer lengden av fraværet. Forlengelse kan bare skje når arbeidstaker ved ansettelsen er skriftlig orientert om adgangen til dette og arbeidsgiver skriftlig har orientert arbeidstaker om forlengelsen innen utløpet av prøvetiden. Det er ikke adgang til forlengelse ved fravær som er forårsaket av arbeidsgiver.»

Poenget er at arbeidsgiver skal kunne prøve arbeidstakeren effektivt i seks måneder. Derfor vil i utgangspunktet alt fravær som ikke skyldes arbeidsgiver, kunne lede til forlengelse av prøvetiden: sykefravær, permisjoner, herunder svangerskapspermisjoner, ferie, urettmessig fravær, fravær ved varetekt/sfengsling mv. Noen ord skal likevel sies om feriefravær fordi det er tale om lovpålagt fravær, og dermed ikke uten videre kan sies å være forårsaket av arbeidstaker.

Ferie er noe alle arbeidstakere skal ha, og det følger av ferieloven, som er ufravikelig. Den slår i § 5 fast at arbeidstaker skal gis 25 virkedager som ferie hvert år, og arbeidstaker plikter som utgangspunkt å avvikle denne. Det er en lovfestet ordning som går inn i alle arbeidsforhold. Dermed kan det argumenteres for at dette ikke skal gi anledning til forlengelse av prøvetiden. I *Arbeidsrett.no*, kommentarer til arbeidsmiljøloven,<sup>25</sup> sies også følgende:

---

24 Ot.prp. nr. 72 (1981–1982) s. 20.

25 Henning Jakhelln mfl. (2011), note 12 tredje ledd til § 15-6.

«Spørsmålet kan ikke ses å være løst. Ordinær ferieavvikling er imidlertid en naturlig og lovpålagt del av et løpende ansettelsesforhold, som neppe vil gi grunnlag for forlengelse av prøvetiden ...»

I forarbeidene uttales følgende:<sup>26</sup>

«Departementet er enig i at prøvetiden faktisk bør få den lengden som er avtalt mellom partene, ved at prøvetiden kan forlenges ved fravær som ikke skyldes arbeidsgiver.»

På den andre siden sier Aagaard, Melsom og Weltzien:<sup>27</sup>

«Dersom arbeidstakeren avvikler ferie i prøvetiden, vil det etter vårt syn være avgjørende hvem som har krevd ferien avviklet. Er det arbeidsgiveren som har pålagt arbeidstakeren å avvikle ferie, kan arbeidsgiveren neppe kreve prøvetiden forlenget. Er det derimot arbeidstakeren som under henvisning til ferielovens bestemmelser krever ferie, eller som får ferie etter eget ønske, kan man ikke si at fraværet er 'forårsaket av arbeidsgiver', og prøvetiden kan forlenges.»

Fougner mfl.<sup>28</sup> skriver at «Fravær som gir rett til forlengelse er for eksempel sykdom, svangerskapspermisjon eller ferie.»

Både lovens ordlyd og formål taler for at prøvetiden kan forlenges ved feriefravær. Feriefraværet kan normalt ikke sies å være «forårsaket av arbeidsgiver». Det er forårsaket av lovpålegg eller av at den ansatte ber om ferie. Det siste er nok det vanlige. Formålet med prøvetiden taler også for forlengelse: Arbeidsgiver får ikke prøvd arbeidstaker som er på ferie, og ferie kutter dermed ned på effektiv prøvetid. Da kan det være i begge parters interesse at prøvetiden kan forlenges slik at den ansatte får vist seg i hele den lovfestede prøvetidsadgangen på seks måneder. Der hvor bedriften for eksempel stenger i juli som en fellesferieordning, er det mer naturlig å tale om at fraværet skyldes arbeidsgiver og at den ikke kan lede til forlengelse av prøvetiden.

Når det gjelder permitteringer, så skyldes dette forhold på arbeidsgivers side og ikke på arbeidstakerens side. Men permitteringer er likevel gjerne utenfor arbeidsgivers kontroll. Skulle prøvetiden ikke kunne forlenges ved permitteringer, kan arbeidsgiver bli tvunget til å gå til oppsigelse uten å ha fått prøvd ut arbeidstaker skikkelig over den seks månedersperioden som loven har lagt opp til. Vi antar derfor at prøvetiden kan forlenges under permittering, men det mangler autoritative kilder på dette.<sup>29</sup>

Det neste spørsmålet er hvorledes prøvetiden forlenges med utgangspunkt i lovens ordlyd «... en periode som tilsvarer lengden av fraværet». Dette innebærer at dersom

26 Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) s. 164.

27 Erik C. Aagaard, Nina Melsom og Kurt Weltzien (2012) s. 52.

28 Fougner mfl. (2013) s. 790.

29 Se nærmere Skarning, Nicolay og Mari Verling, Permittering under og etter koronapandemien, Hegnar Media 2020, s. 117 og 118.

arbeidstaker er fraværende i 14 dager, så kan prøvetiden forlenges tilsvarende, selv om det inne i denne perioden er fridager. Men den kan ikke forlenges med dobbelt så lang tid for en ansatt i for eksempel halv stilling. Lovgiver har ikke åpnet for dette.

## 2.5 Oppsigelse i prøvetiden

Arbeidsmiljølovens prøvetidsbestemmelser peker på en bredere vurdering.

De tre kriteriene fremkommer som likestilte alternativer, og svakheter ved arbeidstakeren innen ett vurderingskriterium kan være nok for oppsigelse. Imidlertid kan oppsigelse også skje etter en helhetsvurdering der tre, to eller bare ett kriterium er med i vurderingen. Kriteriene glir også litt over i hverandre: Dårlig tilpasning kan ha med mangler i dyktigheten å gjøre eller komme av svakheter i påliteligheten.

Spørsmålet er om arbeidstakeren svarer til arbeidsgiverens berettigede forventninger til å fylle stillingen. Her tar også arbeidstakeren en risiko. Derfor må arbeidstakeren forstå eller informeres om hvilke krav det er til stillingen, og dessuten, innen rimelige rammer, hjelpes til å kunne fylle stillingen. Dette følger av lojalitetsplikten i avtaleforhold, som innebærer en gjensidig plikt til å få arbeidsforholdet til å fungere.

Vi tar utgangspunkt i kravene til stillingen, noen generelle uttalelser om prøvetidsnormen, de tre kriteriene og til slutt arbeidsgiverens oppfølgingsplikt.

Det er arbeidsgiver som i kraft av styringsretten setter kravene til stillingen. Hva disse kravene er, kan fremgå av utlysning, intervju, stillingsinstruks, medarbeidersamtaler mv. Ikke sjelden samtaler partene om stillingen og setter kanskje noen mål sammen. Forarbeidene taler om at det ikke kan settes idealkrav.<sup>30</sup> I dette ligger vel at det ikke skal stilles urealistiske krav til den ansatte. Gjelder stillingen imidlertid en daglig leder, salgsdirektør, dataspesialist osv., kan det langt på vei være den ideelle kandidaten man er ute etter. Det må arbeidsgiver ha anledning til. Stilles det imidlertid helt særlige krav til en stilling, må arbeidstaker forstå dette ut av sammenhengen eller informeres særskilt.

I de fleste tilfeller stilles det normale krav til tilpasning og arbeidsutførelse, og arbeidstaker vil langt på vei være klar over hvilke krav som stilles. I for eksempel oppstartstillinger for yngre mennesker rett fra skolen kan nok den ansatte være mer usikker på kravene, slik at arbeidsgiver må ta mer høyde for opplæring. Kanskje det også er behov for å være tydeligere i kravene til vedkommende. På den annen side må arbeidsgiver kunne forvente at en daglig leder eller salgsdirektør er raskt operativ i stillingen. Her vil kravene til både tilpassningsdyktighet, faglig dyktighet og måloppnåelse være atskillig større. Kravene til den ansatte i prøvetiden vil etter dette avhenge av hva slags stilling det er tale om.

Før vi går over på de tre prøvetidskriteriene, er det hensiktsmessig å se på noen generelle uttalelser i forarbeidene og rettspraksis som kan gi litt veiledning om normen den ansatte prøves mot. La oss først se på den vanlige saklighetsnormen for oppsigelse når den ansatte

---

30 Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) s. 160.

er ferdig med prøvetiden og har fullt stillingsvern. Gulating lagmannsrett uttalte følgende 2. mai 2007, som er i samsvar med hva som er antatt i juridisk teori:<sup>31</sup>

«Svikt i arbeidsprestasjoner, slurv og likegyldighet kan likevel være saklig oppsigelsesgrunn. Hva man kan forvente av arbeidsinnsats vil variere, men den må likevel ligge betydelig under det normale før det kan reageres med oppsigelse.»

Det er ikke tilsvarende krav i prøvetiden. Her må ikke arbeidstaker ligge «betydelig under» den normale arbeidsytelse for at det skal kunne foreligge oppsigelsesgrunnlag.

Forarbeidene til endringene i prøvetidsreglene i 1995 uttalte:<sup>32</sup>

«Etter departementets syn er det svært viktig at prøvetidsreglene utformes slik at arbeidsgiver tør å ta sjansen på å tilsette en arbeidstaker som det er noe usikkert om kan utføre arbeidet tilfredsstillende. En mer reell prøvetid vil bl.a. kunne redusere misbruket av midlertidig tilsetning og kunne gi unge arbeidstakere en lettere inngang på arbeidsmarkedet. Arbeidsgiver kan ikke forvente noen idealytelse fra arbeidstaker i prøvetiden, men må kunne kreve at arbeidsytelsen ligger på et gjennomsnittlig nivå. I stillinger med høye kvalifikasjonskrav, må arbeidsgiver kunne forvente en raskere tilpasning til arbeidet enn ellers.»

Ut fra denne uttalelsen vil arbeidsgiver kunne gå til oppsigelse om ikke arbeidstaker tilfredsstillende og gjennomsnittlig nivå.

Høyesterett har fulgt opp med følgende uttalelse om terskelen for oppsigelse i prøvetiden:<sup>33</sup>

«... terskelen for oppsigelse i slike tilfeller er noe – ikke helt ubetydelig – lavere enn det som ellers gjelder.»

Videre skal domstolene være mer tilbakeholdne i sin prøving av en prøvetidsoppsigelse enn andre oppsigelser. Det er uttalt følgende i forarbeidene<sup>34</sup> til endringen i arbeidsmiljøloven i 1995:

«Departementet ser det som viktig å understreke gjeldende rett om at domstolene skal være svært tilbakeholdne med å etterprøve arbeidsgivers skjønnsmessige vurdering av hvordan arbeidstaker fungerer i stillingen, så lenge det faktum som oppsigelsen bygger på må anses bevist og relevant.»

31 LG-2006-120562. Og Fougner mfl., Arbeidsmiljøloven, kommentarutgave, sier på s. 801: «Hva man kan forvente av arbeidsinnsats vil variere, men den må ligge betydelig under det normale før det kan reageres med oppsigelse, jf. RG 1993 s. 1225. Rettspraksis viser at det er vanskelig for arbeidsgiver å nå frem med en anførsel om udugelighet, og kravene til dokumentasjon er strenge.» Til illustrasjon vist til Rt-1987-562.

32 Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) s. 160.

33 Rt-2003-1071, avsnitt 29.

34 Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) s. 164. Se imidlertid HR-2021-605-A, der Høyesterett satte til side oppsigelse av servitør i prøvetiden.

Samtidig ser man fra rettspraksis at domstolene kan gå nokså grundig inn i arbeidsgiverens vurderinger, noe som kan være nødvendig for å kontrollere at arbeidstaker ikke er sagt opp på vilkårlig, utenforliggende eller annet usaklig grunnlag.<sup>35</sup>

Arbeidstakers manglende tilpasning til arbeidet innebærer at arbeidstakeren ikke vil eller klarer å komme inn i arbeidsoppgavene og løse disse på en tilfredsstillende måte. Men arbeidstaker skal også ha fått tilstrekkelig veiledning. Her kan nevnes LA-2016-81222. Lagmannsretten uttalte at det ikke kunne kreves en idealytelse fra arbeidstakerens side, men ytelse på et gjennomsnittlig nivå, og at arbeidstaker måtte gis tilstrekkelig veiledning og opplæring.

Det kan også tenkes at han ikke klarer å komme inn i arbeidsmiljøet og dermed ikke arbeider godt med ledelsen eller kollegene. Dette kan skyldes subjektive forhold som manglende motivasjon, manglende pågangsmot, manglende samarbeidsevner eller manglende evne til å sette seg inn i nye arbeidsoppgaver. Det kan også skyldes mer objektive elementer som at han ikke har tilstrekkelig kompetanse, og da kommer vi over i neste kriterium, nemlig faglig dyktighet (se nedenfor).

Som eksempel fra rettspraksis kan nevnes Bestyrerdommen,<sup>36</sup> der en bestyrer på et alders- og sykehjem ble sagt opp på grunn av uregelmessig arbeidstid som ikke passet med hans funksjon og som gikk ut over de ansatte. Han deltok også i liten grad på møter. Høyesterett uttalte følgende på side 566:

«På denne bakgrunn kan jeg ikke se det annerledes enn at bestyreren har vist sterk svikt i utføringen av sin bestyrerfunksjon.»

Et annet eksempel fra rettspraksis er fra Hålogaland lagmannsrett.<sup>37</sup> En flyger ble sagt opp i prøvetiden på grunn av manglende praktisk tilpasning til arbeidet. Teoridelen hadde gått greit, men ikke praksis, og hun ble derfor sagt opp. Lagmannsretten godtok oppsigelsen og uttalte:

«Lagmannsretten finner på bakgrunn av de fremlagte rapportskjema fra simulatortreningen bevist at A hadde gjentatte problemer med deler av flyoperasjonene, særlig i forbindelse med instrumentflyging og take-off/landing.»

Mangler ved den faglige dyktigheten kan ha sammenheng med manglende formelle eller reelle kvalifikasjoner. Spørsmålet om kvalifikasjoner skal normalt avklares i selve ansettelsesprosessen. Men her kan det ha skjedd misforståelser eller at arbeidstaker har «solgt seg inn» med kvalifikasjoner som er overdrevne eller ikke sanne. Da kommer man over i neste kriterium, nemlig pålitelighet (se nedenfor).

35 Se for eksempel Rt-2008-174 og LG-1999-1448, og Johansen og Stueland (2011) sier dessuten på s. 684: «Det vil ofte være nødvendig å gå inn på arbeidsgiverens skjønnsmessige vurderinger for å avklare om arbeidsgiveren har tatt utenforliggende hensyn, spesielt dersom det kan reises spørsmål om oppsigelsen helt eller delvis er motivert av andre grunner enn de forholdene som prøvetiden tar sikte på å avklare, ...» Domstolenes prøving utenfor prøvetiden er nærmere gjennomgått i Rt-1984-1058.

36 Rt-1987-562.

37 LH-2000-458.

Arbeidstaker kan også være i den situasjon at han har gode formelle kvalifikasjoner, men at han på grunn av manglende engasjement for faget sitt, eller kanskje manglende oppgaver i forrige stilling, ikke lenger har de kvalifikasjoner som vitnemålene kan tyde på. En annen problemstilling er arbeidstakere med gode teoretiske kunnskaper, men som mangler evnen til å omsette disse i verdiskapende arbeid for arbeidsgiveren. Det kan gå på tilpasning til arbeidet, men også på reell faglig dyktighet, ikke bare formelle kvalifikasjoner.

Som eksempel fra rettspraksis kan nevnes Offshorearbeiderdommen<sup>38</sup> fra Gulating lagmannsrett. Saken gjaldt en offshorearbeider som ble sagt opp i prøvetiden fordi han ikke holdt mål i forhold til forventningene. Lagmannsretten opprettholdt oppsigelsen og uttalte følgende:

«Nesten umiddelbart etter at A ankom Ekofisk feltet ble det klart for arbeidsgiver at A ikke fylte de forventninger man hadde til hans arbeidsprestasjoner og kunnskaper for arbeid på feltet. Dette særlig hensett til at han gjennom sin CV ga inntrykk av å ha stor erfaring og var godt skolert gjennom en rekke kurs som dekket et vidt område. På feltet var man, med det arbeid AF Gruppen drev med, avhengig av at man jobbet i team og kunne stole på at oppgavene ble utført slik at det ikke oppsto risikosituasjoner. A ble etter hvert ansett som en risikofaktor som skapte usikkerhet i tillegg til at han manglet evnen, selv etter instruksjon og gjentatte forklaringer, til å utføre arbeidet faglig tilfredsstillende.»

Et annet eksempel fra rettspraksis er en materialforvalter/brannmester ved et sjøforsvarsdistrikt som ble sagt opp i prøvetiden fordi han ikke tok røykdykkersertifikat. Oppsigelsen ble opprettholdt av lagmannsretten.<sup>39</sup>

Det kan spørres hva som ligger i begrepet «pålitelighet».<sup>40</sup> Begrepet er ikke gjennomgått i forarbeidene, men det har med tilliten til vedkommende å gjøre. Samtidig har nok lovgiver tenkt på andre forhold enn lovlydig opptreden. At arbeidstaker stjeler fra arbeidsgiver eller kolleger, skriver falske reiseregninger, underslår eller begår andre straffbare forhold av betydning for arbeidsforholdet, er normalt avskjedsgrunnlag og trenger ikke nevnes i prøvetidsbestemmelsen. Det er derfor andre forhold knyttet til tillitsforholdet som må omfattes.

Det kan kreves at den ansatte møter opp i tide, gjør arbeidsoppgavene i løpet av de tidsfrister som er satt, og retter seg etter arbeidsgiverens instruksjoner på en lojal måte. Det at arbeidstaker har de kunnskaper og evner som han har påberopt seg i søknadsprosessen, blir også en del av pålitelighetsvurderingen: Hvis han ikke er så god i regnskap eller i engelsk som han anga under intervjuet, går dette på tilliten løs. Vedkommende fremstår da som mindre pålitelig.

Andre forhold kan også knyttes til begrepet pålitelighet. Her kan vi nevne betydningen av korrekt utfylling av tidsregistrering og reiseregninger, samt hvorvidt vedkommende stiller opp i møter i tide, snakker sant og holder en etisk standard som samsvarer med

38 LG-2010-183711.

39 LG-2002-1647.

40 Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) sier på s. 163: «Det er også høyst relevant at arbeidsgiver stiller store krav til at arbeidstaker kommer punktlig på jobb, ikke skofter, utfører de oppgaver som vedkommende har fått tildelt o.l.»

arbeidsplassens øvrige krav. Her kan det imidlertid være forskjeller i kravene. Kravene til sannferdighet kan for eksempel være strengere for en politiadvokat enn for en selger. Selgeren kan kanskje tillates å overdrive litt mer. Dermed kan prøvetidsvurderingen falle forskjellig ut avhengig av hva slags stilling det er.

Som eksempel fra rettspraksis kan nevnes Tollaspirantdommen.<sup>41</sup> Saken gjaldt en tollaspirant som ble gitt forelegg for å ha kjørt med promille på fritiden ved et tilfelle innenfor prøvetiden. Høyesterett opprettholdt oppsigelsen og uttalte følgende i avsnitt 41:

«Som utgangspunkt må det tilligge en etat å bestemme hvilke vandelsmessige krav den vil stille til sine ansatte, og forsåvidt hvilket nivå den vil strebe mot. Bare i særlige tilfeller kan det være aktuelt for domstolene å sette til side et slikt krav, og det er åpenbart ikke situasjonen her.»

Et annet eksempel fra rettspraksis er en dom fra Hålogaland lagmannsrett.<sup>42</sup> En pedagogisk leder i en barnehage ble sagt opp i prøvetiden fordi hun ikke hadde opplyst at hun tidligere hadde vært domfelt for mishandling mot egne barn. Lagmannsretten ga henne ikke rett til å stå i stilling mens saken verserte, og uttalte:

«Lagmannsretten er enig med tingretten i at A selv er å bebreide for at hun ikke opplyste kommunen om straffedommen mot seg i forbindelse med tilsettingsprosessen sommeren 2011.»

Arbeidsgivers oppfølging av arbeidstaker i prøvetiden er en del av den vurderingen domstolen gjør av selve oppsigelsen: Har det ikke vært noen oppfølging, vil oppsigelsen kunne bli satt til side bare på dette grunnlag. Et spørsmål er også hva arbeidsgiver kan dokumentere av oppfølging, selv om kravene her kan variere.

Arbeidsmiljøloven § 15-6 sier ikke noe om arbeidsgivers oppfølging, men statsansatte-loven § 15 tredje ledd sier følgende: «Den ansatte skal få nødvendig veiledning, oppfølging og vurdering av arbeidet i prøvetiden.»

Dette må vel i prinsippet også gjelde etter arbeidsmiljøloven, selv om kravene til saksbehandling og dokumentasjon i praksis nok er noe strengere i tjenestemannsforhold. Statstjenesten har ofte saksbehandling som sin kjernevirksomhet, noe som dermed kan påvirke kravene noe.

I Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) uttaler departementet på s. 163 følgende med hensyn til arbeidsmiljøloven:

«En forutsetning for at arbeidsgiver skal kunne stille slike krav, er at arbeidstaker har fått den veiledning eller opplæring i utførelsen av arbeidsoppgavene som anses nødvendig overfor en nytilsatt. Arbeidstaker må få en relevant tilbakemelding på eventuelle feil, slik at vedkommende har en mulighet til å korrigere sin utførelse av arbeidet. En oppsigelse skal således ikke kunne komme som en overraskelse på arbeidstaker.»<sup>43</sup>

41 Rt-2008-135.

42 LH-2012-145990.

43 At arbeidsgiveren har plikt til å veilede arbeidstakeren i prøvetiden, er også lagt til grunn i Rt-1983-537.

Mo<sup>44</sup> sier følgende om kravene til arbeidsgiverens saksbehandling:

«Arbeidsgiverens plikt til å godtgjøre hva oppsigelsen bygger på, bør etter min mening være den samme enten oppsigelsen finner sted i eller utenfor prøvetiden. Det er heller ikke grunn til å stille mindre strenge krav til saksbehandlingen ved oppsigelse av prøvetidsansatte enn ved oppsigelse av fast ansatte.»

Det skal være en noe mindre streng norm mot arbeidsgiveren etter prøvetidsbestemmelsene, og da er det kanskje å gå litt langt å stille de samme kravene til saksbehandling. Men arbeidsgiver må i alle fall kunne sannsynliggjøre at arbeidstaker er gitt anledning til å komme inn i stillingen, har fått nødvendig opplæring og likevel har svakheter ved tilpasningen, dyktigheten eller påliteligheten.

Arbeidsgiver behøver ikke å vente til seks måneder er gått med å gå til oppsigelse, men arbeidstaker må få stå lenge nok i stillingen til at arbeidsgiver kan gjøre en forsvarlig vurdering av vedkommende.<sup>45</sup> Høyesterett uttalte dessuten i Rt-2008-135 i avsnitt 28:

«Dessuten må formålet med å gjøre opplæringsperioden til prøvetid være at det skal foretas en løpende vurdering av aspirantens skikkethet gjennom hele perioden. Avdekkes det her grunnlag for oppsigelse, fremstår det som ubegrunnet og uhensiktsmessig om arbeidsgiver skulle måtte vente med oppsigelsen til opplæringen er avsluttet.»

Det finnes dommer som har godtatt fra åtte netter på arbeid til bare noen uker eller få måneder i stilling før oppsigelse ble gitt.<sup>46</sup>

Et moment i totalvurderingen vil være om arbeidstaker har fått tilstrekkelige tilbakemeldinger i prøvetiden.<sup>47</sup>

### 2.5.1 Bevisbyrde

Det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for at arbeidstaker ikke har fungert godt nok i prøvetiden eller etter, eller har opptrådt illojalt. Dersom arbeidstaker anklages for særlig belastende forhold, som for eksempel straffbare forhold, vil det være et skjerpet bevisbyrdekrav.

Det vises som eksempel til dom fra lagmannsretten (LF-2013-177844), hvor arbeidstaker var beskyldt for tyveri av en mindre mengde diesel fra arbeidsgiver til en verdi av 40 kroner. Her uttalte lagmannsretten:

«Partene er enige om at arbeidsgiveren har bevisbyrden for de faktiske forholdene som påberopes som oppsigelsesgrunn, og at det gjelder et skjerpet beviskrav i tilfeller der oppsigelsesgrunnen kan virke særlig belastende. Lagmannsretten slutter seg til dette, og

44 Einar Mo, Oppsigelse i prøvetiden (Lov og Rett 1998) s. 29.

45 LB-1998-3270.

46 Se for eksempel NAD-1981-248 (8 netter), NAD-1981-681 (3 uker), NAD-1981-823 (1,5 md.), NAD-1981-322 (2 md.), NAD-1986-802 (4 md. i halv stilling), Rt-1987-562 (3,5 md.).

47 Se bl.a. LH-2000-458.

legger til grunn at det ved oppsigelse på grunn av tyveri fra arbeidsplassen må kreves kvalifisert sannsynlighetsovervekt for at forholdet har skjedd.»

Fra «Arbeidsmiljøloven – kommentarer og praksis» av Atle Johansen og Einar Stueland side 702 hitsettes:

«Beviskravet skjerpes i takt med beskyldningens karakter, men blir neppe fullt så strengt som i straffesaker, se som eksempel NAD-1986-565, LE-1990-217 og LB-2003-14796.»

### 2.5.2 Praktiske råd og tips

Bedriften bør bruke en standard ansettelsesavtale med prøvetid. Slike standarder inneholder det bedriften trenger, herunder at prøvetiden kan forlenges ved arbeidstakerens fravær. Prøvetid bør alltid settes til seks måneder, og starttidspunktet bør angis gjennom en dato. Det er ofte praktisk å også angi hva som er prøvetidens siste dato.

Dersom bedriften ser at arbeidstakeren ikke fyller stillingen slik man hadde antatt, er det grunn til å følge vedkommende opp og sørge for dokumentasjon for oppfølgingen. Bedrer ikke ytelsen seg, vil oppsigelse ofte være det beste, fordi det er langt vanskeligere å si vedkommende opp på grunn av dårlige ytelser etter at prøvetiden er omme. Dersom bedriften fortsatt ønsker å gi arbeidstakeren en sjanse til, så bør man i alle fall sette opp et referat fra siste prøvetidssamtale hvor det fremgår at bedriften fortsatt mener at arbeidstakeren bør forbedre seg på et angitt område, og at dette fortsatt vil bli fulgt opp selv om arbeidstakere får fullt stillingsvern etter seks måneders prøvetid. Da vil det være lettere å benytte denne mangelen mot vedkommende senere dersom det ikke blir en forbedring.

Oppsigelse i prøvetiden gjøres gjennom standard oppsigelsesbrev som tilfredsstiller kravene i arbeidsmiljøloven § 15-4, hvor det er angitt at arbeidstaker ikke har rett til å stå i stilling (se eksempel bak i boken).

Standarddokumenter for både ansettelse og oppsigelse er dokumenter som bedriften bør ha ferdig utarbeidet og tilpasset sin virksomhet. Det finnes eksempler på dette bak i boken.

### 2.5.3 Sjekkliste

- Still relevante spørsmål under jobbintervju, eventuelt også om tidligere arbeidsforhold og eventuelle konflikter her.
- Benytt standard ansettelsesavtale med seks måneders prøvetid og adgang til å forlenge prøvetiden.
- Forleng prøvetiden tilsvarende arbeidstakers fravær ved e-post eller på annen skriftlig måte.
- Følg opp arbeidstaker man ikke er tilfreds med, og dokumenter oppfølgingen.
- Dersom arbeidstaker skal få fullt stillingsvern, selv om arbeidsgiver ikke er helt fornøyd, bør det tas en siste prøvetidssamtale mot slutten av seks månedersperioden. Angi i referat hva som bør forbedres, og at arbeidstaker er gitt en ekstra sjanse.
- Har arbeidstaker fått tilstrekkelig opplæring og mulighet til å komme inn i arbeidet?

- Kall inn til standard drøftingsmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1 før eventuell oppsigelse.
- Oppsigelse må være overlevert innen prøvetidens slutt, så dette tidspunktet må være avklart, og det må være tid til å få oversendt oppsigelsen rekommandert (inntil en uke).<sup>48</sup>
- Bruk standard oppsigelsesbrev som inneholder alle de opplysninger som arbeidstakeren har krav på i forbindelse med oppsigelse.
- Kan det inngås avtale om avslutning av arbeidsforholdet eller at arbeidstaker sier opp selv som et alternativ til at arbeidstaker blir sagt opp?

---

<sup>48</sup> Arbeidsmiljøloven § 15-4 (2) legger opp til personlig overlevering eller rekommandert sending, men det er antatt at oversendelse per e-post, der arbeidstaker bekrefter mottak, eller tilsvarende per post eller bud, der overlevering eller mottak er bekreftet, vil kunne fylle samme formål. Spørsmålet er ikke avklart i Høyesterett.