

NICOLAY SKARNING

# OPPSIGELSE

VED MANGELFULL  
ARBEIDSYTELSE  
ELLER ILLOJALITET

2. UTGAVE



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



Universitetsforlaget



Nicolay Skarning

# Oppsigelse ved mangelfull arbeidsytelse eller illojalitet

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

2. utgave

Universitetsforlaget

© H. Aschehoug & Co. (W. Nygaard) AS ved Universitetsforlaget 2025

1. utgave 2019

ISBN 978-82-15-07227-2

Materialet i denne publikasjonen er omfattet av åndsverklovens bestemmelser. Uten særskilt avtale med rettighets-  
haverne er enhver eksemplarfremstilling 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  
Postboks 508 Sentrum  
0105 Oslo

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

Omslag: Stian Hole

Sats: ottaBOK

Trykk og innbinding: Livonia Print, Latvia

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

Papir: 90 g Amber Graphic



# Forord til andre utgave

Første utgave av denne boken ble mye benyttet, og den har også vært mye brukt som oppslagsverk på Juridika. Universitetsforlaget ba meg derfor oppdatere boken i en andre utgave, hvor jeg har tatt med rettspraksis frem til 2025. Som før er rettspraksis delt opp etter hvilken side som vant frem i det vesentlige. En slik oppdeling har vist seg nyttig for praktikere, enten de er HR-ansvarlige, ledere eller advokater.

Jeg har i denne utgaven sagt litt mer om definisjonen på lojalitet i arbeidsforhold, og jeg har tatt med noe mer materiale om arbeidstakers yringsfrihet og begrensningene i yringsfriheten som følge av lojalitetsplikten og taushetsplikten. Siden forrige utgave har Høyesterett tatt stilling til terskelen for oppsigelse på grunn av manglende arbeidsprestasjon ved dom 26.6.2024 (HR-2024-1188-A). Her ble det bekreftet at terskelen for oppsigelse er at arbeidsprestasjonen ligger markert under det som kan forventes. Det er en nyttig avklaring. Innen temaet illojalitet er det fortsatt Høyesteretts avgjørelse i Rt-1990-607 som er den sentrale, mens det også vises ofte til lagmannsrettsdommen inntatt i LA-2006-71768, som har en del prinsipielle uttalelser ved overgang til konkurrerende virksomhet.

Mange takk til kolleger fra advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig: Teksten om taushetsplikt bygger på en fagartikkel i samarbeid med Torgeir Hole. Arbeidstakers illojale konkurranse mot arbeidsgiver bygger på en artikkel sammen med Magnus Nilstad, og flere temaer bygger på Catriona McIntyre og min bok om de vanskelige personalsakene. Som alltid har teamleder Lill Egeland inspirert til fagseminarer, podkaster, artikler og bokskriving. Vi befinner oss i en blomstrende arbeidsrettslig hage.

Oslo, april 2025

Nicolay Skarning  
Advokat (H), Partner  
Advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig  
nsk@svw.no



# Innhold

<b>Forord til andre utgave</b> .....	5
<b>1 Innledning og videre fremstilling</b> .....	25
<b>2 Prøvetid</b> .....	27
2.1 Innledning .....	27
2.2 Nærmere om prøvetidsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 15-6 ...	28
2.3 Inngåelse av avtale om prøvetid .....	29
2.4 Prøvetidens lengde, beregning og når oppsigelsen anses å ha kommet frem .....	31
2.4.1 Hovedregelen om seks måneders prøvetid med start ved tiltredelsen .....	31
2.4.2 Beregning av prøvetiden etter domstolloven § 148 .....	31
2.4.3 Kan utløpet av prøvetiden forskyves til nærmeste virkedag? .....	32
2.4.4 Arbeidstakers mottakelse av oppsigelsen .....	32
2.4.5 Fire saker fra rettspraksis .....	34
2.4.6 Kan fristen forskyves om den går ut på lørdag eller helgedag? .....	35
2.4.7 Har deltidsansatte samme prøvetid? .....	36
2.5 Forlengelse av prøvetiden ved arbeidstakers fravær .....	37
2.5.1 Prøvetiden kan forlenges ved arbeidstakers fravær .....	37
2.5.2 Prøvetid og feriefravær .....	37
2.5.3 Prøvetid og permittering .....	38
2.5.4 Hvor lang blir forlengelsen av prøvetiden? .....	38
2.5.5 Når anses arbeidstaker å ha mottatt oppsigelsen? .....	38
2.6 Oppsigelse i prøvetiden – de tre kriterier .....	39
2.6.1 Bevisbyrde .....	45
2.6.2 Praktiske råd og tips .....	46
2.6.3 Sjekkliste .....	47
<b>3 Manglende arbeidsytelse</b> .....	48
3.1 Innledning .....	48
3.2 Terskelen for oppsigelse .....	49
3.3 Manglende arbeidsytelse – momentene fra rettspraksis .....	52
3.3.1 Innledning .....	52
3.3.2 Domstolens prøving av saken, bevisbyrde og tidsnære bevis .....	52
3.3.3 Utgangspunkt i terskelen for oppsigelse .....	53

3.3.4	Sviktens karakter	53
3.3.5	Stillingens karakter, opplæring, tilrettelegging og sikkerhet	55
3.3.6	Forhold på virksomhetens side: økonomi, størrelse og tilbakemeldinger	56
3.3.7	Saksbehandlingen	58
3.3.8	Alder, ansiennitet og sosiale forhold	58
3.3.9	Omplasseringsplikt ved manglende arbeidsytelse?	58
3.3.10	Rett til å stå i stilling ved søksmål på grunn av manglende arbeidsytelse	61
3.3.11	Noen ord om sykdom som oppsigelsesgrunn	62
3.3.12	Praktiske råd og tips	62
3.3.13	Sjekkliste	63
<b>4</b>	<b>Lojalitetsplikten i arbeidsforhold</b>	<b>64</b>
4.1	Innledning	64
4.2	Bakgrunn: den kontraktsrettslige lojalitetsplikt	65
4.3	Den historiske utviklingen av lojalitetsprinsippet i juridisk teori	66
4.3.1	Paal Berg, 1930: arbeidstakers troskapsplikt: redelighet og god tro	66
4.3.2	Kristen Andersen, 1967: den faglige holdningen på det etiske plan	67
4.3.3	Henning Jakhelln, 1993: Lojalitetsplikt betyr å opptre på tilbørlig måte, og den har grenser	67
4.3.4	Tore Lunde, 2001: Illojalitetsstempelet reserveres for de grove tilfeller	68
4.3.5	Jan Tormod Dege, 2009: Arbeidstaker må ikke skade arbeidsgivers interesser	69
4.3.6	Jan Fougner, 2019: aktivt bidra til at virksomheten når sine mål	69
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	70
4.3.8	Kommentar til juridisk teori	71
4.4	Når foreligger en lojalitetsplikt?	71
4.5	Innholdet i lojalitetsplikten	72
4.5.1	Dagligtale	72
4.5.2	Lovbestemmelser	72
<b>5</b>	<b>Arbeidstakers ytringsfrihet</b>	<b>75</b>
5.1	Innledning	75
5.2	Ytringsfriheten	75
5.3	Varsling av kritikkverdige forhold	77
5.4	Konfidensiell og taushetsbelagt informasjon	78
5.5	Det psykososiale arbeidsmiljøet	78
5.6	Praktiske råd og tips	79



<b>6</b>	<b>Bevisbyrde og saksbehandling</b> .....	80
6.1	Innledning .....	80
6.2	Innhenting av opplysninger, undersøkelser og granskninger .....	80
6.3	E-postinnsyn og annen datainnhenting .....	81
6.3.1	E-post og dataforskriften fra 2018 .....	81
6.3.2	Når kan arbeidsgiver gå til innsyn i arbeidstakers e-post og andre data? .....	81
6.3.3	Varsler .....	81
6.3.4	Saksbehandlingen ved e-post- og annen datainnhenting ...	82
6.3.5	Praktiske råd og tips .....	82
6.3.6	Sjekkliste .....	83
<b>7</b>	<b>Avgjørelser om manglende arbeidsytelse der arbeidsgiver i det vesentlige vant frem</b> .....	84
7.1	Innledning .....	84
7.2	Frostating lagmannsrett 12.11.2024 (LF-2024-93965) – helsefagarbeider med negativ opptreden .....	84
7.3	Høyesterett 6.3.2024 (HR-2024-1188-A) – helsefagarbeider fratatt autorisasjon og sagt opp .....	86
7.4	Sør-Rogaland tingrett 1.3.2023 (TSRO-2022-116380) – endringsoppsigelse av fagleder på grunn av negativ opptreden ...	87
7.5	Oslo tingrett 6.2.2024 (TOSL-2023-132433) – polsk rørlegger med kommunikasjonsvansker .....	88
7.6	Agder lagmannsrett 30.3.2022 (LA-2021-77023) – sjåfør med diabetes 1 klarte ikke jobben på grunn av helsevansker .....	88
7.7	Agder tingrett 5.10.2022 (TAGD-2022-65576-2) – daglig leder sagt opp etter HMS-brudd .....	90
7.8	Borgarting lagmannsrett 16.5.2022 (LB-2021-113918-1) – sykepleier med mangelfull oppfølging og samarbeid .....	91
7.9	Hålogaland lagmannsrett 4.3.2022 (LH-2021-130336-2) .....	92
7.10	Hålogaland lagmannsrett 16.11.2021 (LH-2021-130336-1) – leder i kommunen måtte fratruke på grunn av mangelfulle arbeidsprestasjoner og dårlig samarbeid .....	92
7.11	Sunnmøre tingrett 21.10.2020 (20-022908TVI-SUMO) – elektriker med mye fravær og svak arbeidsutførelse .....	93
7.12	Eidsivating lagmannsrett 10.4.2021 (LE-2021-53461) – lektor måtte fratruke etter mangelfull arbeidsytelse og dårlig oppførsel .....	94
7.13	Øvre Romerike tingrett 14.10.2020 (20-003537TVI-OVRO) – servitør kom ofte for sent på arbeid .....	95
7.14	Hålogaland lagmannsrett 27.2.2018 (LH-2017-144542) – teknisk leder med negativ påvirkning på arbeidsmiljøet .....	96
7.15	Oslo tingrett 28.5.2018 (TOSLO-2018-46625) – fagdirektør i forsikring med negativ påvirkning .....	97
7.16	Valdres tingrett 27.10.2017 (TVALD-2017-59831) – rådmann sagt opp i prøvetid på grunn av samarbeidsproblemer og manglende initiativ .....	98

7.17	Borgarting lagmannsrett 16.2.2017 (LB-2016-78074) – T-banefører med ordrenekt . . . . .	99
7.18	Frostating lagmannsrett 6.1.2017 (LF-2016-105138) – ubehøvlet lærer i barneskolen . . . . .	100
7.19	Oslo tingrett 24.5.2016 (TOSLO-2015-203184) – lite fleksibel juridisk direktør i bank . . . . .	101
7.20	Borgarting lagmannsrett 28.10.2016 (LB-2016-110511) – IT-sjef i Yara ble vurdert som ikke tilstrekkelig kompetent . . . . .	102
7.21	Oslo tingrett 30.11.2015 (TOSLO-2015-472) – høyskolekonsulent ble vurdert som ikke faglig dyktig nok . . . . .	104
7.22	Oslo tingrett 10.2.2015 (TOSLO-2014-118324) – butikkmedarbeider med upassende oppførsel . . . . .	105
7.23	Oslo tingrett 22.6.2015 (TOSLO-2014-196619) – renholder med dårlig arbeidsytelse, forsentkomming og skoft – prinsipputtalelser . .	107
7.24	Gulating lagmannsrett 15.7.2013 (LG-2012-160159) – direktør i helseforetak hadde ikke kontroll på økonomien og var illojal . . . . .	109
7.25	Gulating lagmannsrett 10.6.2015 (LG-2014-197037) – kundeveileder i bilfirma klarte ikke oppgavene og bedriftens dataverktøy . . . . .	111
7.26	Borgarting lagmannsrett 13.3.2013 (LB-2012-158782) – kontorleder ved museum gjorde en rekke feil . . . . .	113
7.27	Agder lagmannsrett 30.4.2010 (LA-2009-189015-2) – teamleder på julebord med krenkende atferd . . . . .	114
7.28	Hålogaland lagmannsrett 26.3.2010 (LH-2009-173393) – resepsjonist rotet med nøklene . . . . .	115
7.29	Borgarting lagmannsrett 18.6.2007 (LB-2006-171727) – lagerarbeider med 14 tilfeller av forsentkomming . . . . .	117
7.30	Gulating lagmannsrett 2.5.2007 (LG-2006-120562) – butikkmedarbeider med slurv i arbeidet – prinsipputtalelser . . . . .	118
7.31	Borgarting lagmannsrett 6.11.2006 (LB-2004-15694) – assistentlege anmeldte sykehuset for blant annet korrupsjon . . . . .	120
7.32	Agder lagmannsrett 8.9.2004 (LA-2003-13327) – kirkeverge fylte ikke stillingen og samarbeidet ikke tilstrekkelig med arbeidsgiver . .	121
7.33	Gulating lagmannsrett 14.6.2000 (LG-1999-1358 – RG-2001-99) – elektroingeniør med manglende prioriteringer, negativ opptreden og mobbing . . . . .	123
7.34	Hålogaland lagmannsrett 20.12.2000 (LH-2000-458) – flyver i Widerøe oppfylte ikke kvalifikasjonskravene . . . . .	124
7.35	Borgarting lagmannsrett 2.6.1997 (LB-1996-993) – skolevaktmester manglet orden og samarbeidsevner . . . . .	126
7.36	Bergen byrett 30.8.1993 (RG-1994-632) – mekaniker med mange forsentkomminger . . . . .	128
7.37	Drammen byretts dom 15.5.1992 (RG-1993-158) – lagerarbeider var dårligere kvalifisert enn andre i en nedbemanningssituasjon . . . .	129

7.38	Høyesterett 6.5.1987 (Rt-1987-562) – bestyrer på gamle hjem var lite til stede og lite tilgjengelig – prinsipputtalelser . . . . .	130
7.39	Trondheim byrett 8.5.1985 (RG-1985-1064) – synshemmet hjelpemann klarte ikke å fylle stillingen . . . . .	132
7.40	Oppsummering og kort analyse – sakene om manglende arbeidsytelse og hvor arbeidsgiver i det vesentlige vant frem . . . . .	133
<b>8</b>	<b>Avgjørelser om manglende arbeidsytelse der arbeidstaker i det vesentlige vant frem . . . . .</b>	<b>135</b>
8.1	Innledning . . . . .	135
8.2	Romerike og Glåmdal tingrett 1.11.2023 (TROG-2023-37823) – kjøkkensjef avskjediget etter mangelfulle ytelser . . . . .	135
8.3	Nord-Troms og Senja tingrett 12.12.2023 (TNTS-2023-108615) – advarsel til rørlegger avgjorde forholdene . . . . .	135
8.4	Oslo tingrett 3.2.2023 (TOSL-2022-129617) – regnskapssjef sagt opp på grunn av mangelfulle ytelser og samarbeidsproblemer . . . . .	136
8.5	Borgarting lagmannsrett 16.5.2022 (LB-2021-113918-1) – sykepleier sagt opp på grunn av faglige mangler, manipulasjon av pasientopplysninger og manglende samarbeid . . . . .	137
8.6	Hordaland tingrett 14.3.2022 (THOD-2021-133998) – nyansatt salgsleder sagt opp i prøvetid på subjektivt grunnlag . . . . .	138
8.7	Fredrikstad tingrett 29.10.2019 (TFRED-2019-88179) . . . . .	139
8.8	Borgarting lagmannsrett 7.10.2019 (LB-2019-74520) – montørleder sagt opp på grunn av manglende kompetanse innen IKT – prinsipputtalelser . . . . .	140
8.9	Agder lagmannsrett 13.3.2019 (LA-2018-147152) – lærekontrakt innen betong – kjæresten til sjefens datter . . . . .	145
8.10	Eidsivating lagmannsrett 21.9.2018 (LE-2018-110025) – renholder fikk stå i stillingen . . . . .	147
8.11	Agder lagmannsrett 10.11.2017 (LA-2017-30027) – møtebooker med dårlige resultater – prinsipputtalelser . . . . .	148
8.12	Eidsivating lagmannsrett 6.12.2016 (LE-2016-56135) – selger oppsagt i prøvetid med fravær blant annet etter at katten hennes var død . . . . .	150
8.13	Agder lagmannsrett 11.11.2016 (LA-2016-81222) – oppsigelse i prøvetiden av butikksjef på grunn av manglende interesse for arbeidet . . . . .	151
8.14	Frostating lagmannsrett 6.6.2016 (LF-2015-192595) – langtransportsjåfør sagt opp på grunn av brudd på kjøre- og hviletidsbestemmelser . . . . .	153
8.15	Borgarting lagmannsrett 8.2.2016 (LB-2014-177306) – markedssjef hos turoperatør ble avskjediget for ordrenekt og manglende arbeidsytelse . . . . .	154
8.16	Frostating lagmannsrett 15.3.2016 (LF-2015-168758) – ansatt i barnehage- og botjenesten ble feilaktig funnet ikke kvalifisert for andre stillinger . . . . .	155

8.17	Oslo byfogdembete 21.12.2010 (TOBYF-2010-188020) – generalsekretær i forbund fikk arbeide i oppsigelsestid – beskyldt for instruksbrudd . . . . .	157
8.18	Gulating lagmannsrett 24.11.2009 (LG-2009-44247) – bergingeniør med samarbeidsproblemer . . . . .	159
8.19	Agder lagmannsrett 19.10.2009 (LA-2009-24944) – ansatt med lederfunksjoner i bilutleiefirma slet med administrative oppgaver . . .	161
8.20	Gulating lagmannsrett 20.12.2006 (LG-2005-183540) – forsinket materialforvalter – dom med prinsipputtalelser . . . . .	163
8.21	Borgarting lagmannsrett 20.12.2004 (LB-2004-7399) – lærer med påstått dårlig klasseledelse – omplasseringsplikt . . . . .	166
8.22	Eidsivating lagmannsrett 19.1.1996 (LE-1995-768-2, RG-1996-1664) – pakkemedarbeider med feil under pakkingen – prinsipputtalelser . .	168
8.23	Eidsivating lagmannsrett 10.7.1995 (LE-1995-768, RG-1996-202) – lagerarbeiders rett til å stå i stilling og både arbeide og motta lønn . . . . .	169
8.24	Oppsummering og kort analyse – sakene om manglende arbeidstytelse og hvor arbeidstaker i det vesentlige vant frem . . . . .	171
<b>9</b>	<b>Avgjørelser om illojalitet der arbeidsgiver i det vesentlige vant frem . .</b>	<b>174</b>
9.1	Innledning . . . . .	174
9.2	Sogn og Fjordane tingrett 21.10.2024 (TSOF-2024-36992) – varehussjef avskjediget etter salg av seng med rabatt til samboer . .	174
9.3	Gulating lagmannsrett 2.10.2024 (LG-2024-30415-2) – daglig leder avskjediget etter feil, manglende informasjon til styret og lønnsøkning til kona . . . . .	175
9.4	Søndre Østfold tingrett 17.4.2024 (TSOS-2023-154190) – tre ledende ansatte presset arbeidsgiver . . . . .	176
9.5	Romerike og Glåmdal tingrett 8.3.2024 (TROG-2023-7237) – daglig leder avskjediget . . . . .	177
9.6	Ringerike, Asker og Bærum tingrett 1.3.2024 (TRAB-2022-78685) – skoleassistent med grove beskyldninger mot arbeidsgiver og kolleger . . . . .	178
9.7	Eidsivating lagmannsrett 1.12.2023 (LE-2023-52947) – uvaksinert sykepleier under koronapandemien ville ikke teste seg . . . . .	179
9.8	Hordaland tingrett 27.10.2023 (THOD-2022-166630) – renholder brøt reglement og lojalitetsplikt . . . . .	180
9.9	Eidsivating lagmannsrett 3.4.2023 (LE-2022-139540) – driftssjef etablerte konkurrent . . . . .	181
9.10	Borgarting lagmannsrett 7.7.2022 (LB-2021-164489) . . . . .	181
9.11	Vestfold tingrett 9.1.2023 (TVES-2023-18470) – produksjonsarbeider og tillitsvalgt med nedsettende uttalelser . . . .	183
9.12	Gulating lagmannsrett 20.6.2023 (LG-2022-47313-1) – ledende ansatte rekrutterte kolleger til konkurrerende virksomhet . . . . .	184
9.13	Borgarting lagmannsrett 27.5.2022 (LB-2021-118014) – daglig leder i reklamebyrå . . . . .	186

9.14	Oslo tingrett 9.5.2022 (TOSL-2021-98081) . . . . .	186
9.15	Høyesterett 6.12.2021 (HR-2021-2389-A) – helsefagarbeider oppsagt etter urettmessig innsyn i pasientjournal . . . . .	187
9.16	Borgarting lagmannsrett 1.9.2020 (LB-2019-182643) – servitør på restaurant beskyldt for å holde opplysninger fra forrige arbeidsforhold skjult . . . . .	187
9.17	Borgarting lagmannsrett 9.3.2020 (LB-2019-119893) – tannlegeassistent overleverte tannlegens notater om intern konflikt til motpart og motarbeidet dermed egen arbeidsgiver . . . . .	188
9.18	Frostating lagmannsrett 2.3.2020 (LF-2019-167204) – eiendomsmeidler i konkurranse med arbeidsgiver i oppsigelsestiden – prinsipputtalelser . . . . .	189
9.19	Borgarting lagmannsrett 2.3.2020 (LB-2019-143505) – prosjektleder i russtiftelse tok ut penger på arbeidsgivers kort og kjøpte narkotika . . . . .	190
9.20	Gulating lagmannsrett 20.12.2019 (LG-2019-16857) – daglig leder i barnehage trakasserte ansatt . . . . .	191
9.21	Oslo tingrett 15.1.2019 (TOSLO-2018-78174) – professor med uakseptabel og alkoholpåvirket opptreden i blant annet sosiale medier . . . . .	191
9.22	Haugaland tingrett 14.12.2018 (THAUG-2018-77652) – selger overførte kundelister til sin private harddisk i strid med arbeidsgivers interesser . . . . .	192
9.23	Oslo tingrett 28.5.2018 (TOSLO-2018-46625) – fagdirektør med negativ påvirkning på arbeidsmiljøet . . . . .	192
9.24	Kristiansand tingrett 5.3.2018 (TKISA-2017-125815) – selger innen anleggsmaskiner blandet egne næringsinteresser med arbeidsgivers interesser . . . . .	193
9.25	Hålogaland lagmannsrett 5.1.2018 (LH-2017-92603) – avdelingsingeniør i kommune tok ikke korrektiver og var vanskelig å samarbeide med . . . . .	194
9.26	Borgarting lagmannsrett 19.12.2017 (LB-2017-22924) – finansrådgiver oppdaterte ikke arbeidsgiver om eget arbeid . . . . .	194
9.27	Borgarting lagmannsrett 25.9.2017 (LB-2017-35146) – politimann med usaklige og nedsettende politiske ytringer på Facebook . . . . .	195
9.28	Borgarting lagmannsrett 7.7.2017 (LB-2017-5716) – prest uten førerkort etter promillekjøring lot som om han hadde førerkort . . . . .	197
9.29	Hålogaland lagmannsrett 31.3.2017 (LH-2016-164451) – illojal lærer med samarbeidsvansker brøt taushetsplikt . . . . .	197
9.30	Frostating lagmannsrett 27.12.2016 (LF-2016-110710) – daglig leder i barnehage informerte ikke styret og fulgte ikke opp pålegg . . . . .	198
9.31	Gulating lagmannsrett 8.12.2016 (LG-2015-81139-2) – tre kjørelærere startet kjøreskole i konkurranse med forrige arbeidsgiver . . . . .	198

9.32	Oslo tingrett 7.10.2016 (TOSLO-2016-94182) – renholder manipulerte rustest . . . . .	198
9.33	Øst-Finnmark tingrett 11.7.2016 (TOSFI-2015-166605-2) – lærer i løpende konflikt ga offentlige uttalelser med taushetsbelagte opplysninger . . . . .	199
9.34	Oslo tingrett 7.7.2016 (TOSLO-2016-32553) – godsekspeditør kom stadig for sent . . . . .	200
9.35	Borgarting lagmannsrett 1.2.2016 (LB-2015-48782) – kassabetjening solgte tollfrie varer om bord i strid med kasseinstruks . . . . .	201
9.36	Borgarting lagmannsrett 28.5.2015 (LB-2014-158515) – tillitsbrudd – ambulansesjåfør meldte seg ikke ledig for nye oppdrag . . . . .	201
9.37	Oslo tingrett 28.5.2015 (TOSLO-2014-188459) – generalsekretær forholdt seg til det tidligere istedenfor det nye styret i foreningen . . .	202
9.38	Hålogaland lagmannsrett 19.3.2015 (LH-2014-161428) – flykaptein misbrukte arbeidsgivers kredittkort . . . . .	203
9.39	Borgarting lagmannsrett 8.12.2014 (LB-2014-20688) – tidligere daglig leder brøt med konkurranseklausul . . . . .	203
9.40	Eidsivating lagmannsrett 27.6.2014 (LE-2013-189982) – to lærere brukte skolens materiell privat . . . . .	204
9.41	Sør-Trøndelag tingrett 3.12.2013 (TSTRO-2013-60629-2) – kvalitetsleder ved kyllingfabrikk la ikke frem tilstrekkelige opplysninger om tidligere regelbrudd . . . . .	204
9.42	Gulating lagmannsrett 12.11.2013 (LG-2013-160509) – arbeidstaker tok to kanner diesel fra arbeidsgiver . . . . .	205
9.43	Agder lagmannsrett 12.6.2013 (LA-2012-56160) – markedsjef lastet ned konkurransesensitive data . . . . .	205
9.44	Hålogaland lagmannsrett 15.4.2013 (LH-2012-202052) – drosjesjåfør med brysk oppførsel og annen jobb . . . . .	206
9.45	Gulating lagmannsrett 9.11.2012 (LG-2011-177110) – tannlege drev «butikk i butikken» . . . . .	207
9.46	Borgarting lagmannsrett 16.10.2012 (LB-2012-8687) – mellomleder truet underordnet . . . . .	207
9.47	Næringslivets Konkurransetvalg 26.6.2012 (NKU-2012-4) – prosjektkoordinator bisto med å rekruttere ansatte fra egen arbeidsgiver . . . . .	208
9.48	Borgarting lagmannsrett 22.2.2012 (LB-2011-82741) – overlege med lange restanser . . . . .	208
9.49	Tønsberg tingrett 6.2.2012 (TTONS-2011-148116) – daglig leder på travbane brøt kontrollrutiner . . . . .	209
9.50	Hålogaland lagmannsrett 12.8.2011 (LH-2011-22044) – tillitsvalgt avskjediget på grunn av ordrenekt – prinsipputtalelser . . . . .	210
9.51	Høyesteretts ankeutvalg 30.6.2011 (Rt-2011-1011) – professor med utilbørlige brev, e-poster og ordrenekt – prinsipputtalelser . . . .	210

9.52	Frostating lagmannsrett 14.6.2011 (LF-2010-187639) – distriktsleder i asfaltbedrift truet ledelsen med blant annet Konkurransetilsynet . . . . .	212
9.53	Gulating lagmannsrett 26.5.2011 (LG-2010-203925) – flyvertinne forlot standbyvakt uten godkjenning . . . . .	212
9.54	Oslo tingrett 10.5.2011 (TOSLO-2010-100138) – sjefredaktør konkurrerte med arbeidsgiver i oppsigelsestiden . . . . .	213
9.55	Gulating lagmannsrett 9.2.2011 (LG-2010-73279) – daglig leder med konkurrerende virksomhet i oppsigelsestiden . . . . .	214
9.56	Gulating lagmannsrett 11.6.2010 (LG-2009-159867) – tidligere byggmester hadde ikke kostnadskontroll . . . . .	215
9.57	Borgarting lagmannsrett 25.3.2010 (RG-2010-488) – daglig leder i mediebedrift drev konkurrerende virksomhet . . . . .	215
9.58	Kristiansand tingrett 3.9.2008 (TKISA-2008-118969) – seks ansatte sa opp sine stillinger for overgang til konkurrent og begynte å rekruttere andre ansatte . . . . .	216
9.59	Gulating lagmannsrett 25.6.2008 (LG-2007-180718) – barnehagebestyrer godtok avskjed, og krav om erstatning fikk ikke medhold . . . . .	217
9.60	Valdres tingrett (TVALD-2007-169211) – tidligere administrerende direktør på sluttavtale bisto en part i oppkjøpsprosess mot tidligere arbeidsgiver . . . . .	218
9.61	Oslo tingrett 3.3.2008 (TOSLO-2007-154090) – fratrudd administrerende direktør i mediebedrift gikk ut i media mot tidligere arbeidsgiver (Nettby-saken) . . . . .	218
9.62	Borgarting lagmannsrett 16.3.2007 (LB-2006-164251) – utviklingsingeniør publiserte artikler i strid med arbeidsgivers interesser . . . . .	219
9.63	Agder lagmannsrett 11.10.2006 (LA-2006-71768) – to ledere startet ny virksomhet i konkurranse med arbeidsgiver – prinsipputtalelser om overgang til annen arbeidsgiver . . . . .	220
9.64	Borgarting lagmannsrett 6.11.2006 (LB-2004-15694) – assistentlege med grunnløse beskyldninger mot ledere ved sykehuset . . . . .	221
9.65	Oslo tingrett 29.9.2006 (TOSLO-2006-69817) – salgssjef neglisjerte krav til ukentlige rapporter . . . . .	222
9.66	Oslo tingrett 26.6.2006 (TOSLO-2004-78614) – direktør i konkurranse mot egen arbeidsgiver . . . . .	223
9.67	Gulating lagmannsrett 27.1.2006 (LG-2005-86158) – journalist i P4 i opposisjon til ledelsen – forholdet til ytringsfriheten . . . . .	223
9.68	Borgarting lagmannsrett 14.11.2005 (LB-2004-57689) – førstesekretær ved skole begikk ordrenekt, men mente selv han var varsler . . . . .	224
9.69	Gulating lagmannsrett 3.6.2005 (LG-2004-14258) – to ansatte i et reklamebyrå startet konkurrerende virksomhet og rekrutterte ansatte . . . . .	225

9.70	Agder lagmannsrett 20.12.2004 (LA-2004-8128) – pakkearbeider med beskyldninger mot kollega om kjærlighetsforhold . . . . .	226
9.71	Høyesterett 4.12.2003 (Rt-2003-1702) – pilot brøt selskapets sikkerhetsregler – prinsipputtalelser . . . . .	226
9.72	Høyesterett 17.11.2003 (Rt-2003-1614) – overingeniør med grunnløse anklager mot annet selskap i konsernet – prinsipputtalelser . . . . .	227
9.73	Borgarting lagmannsrett 4.11.2002 (LB-2001-780) – aksjemegler med negativ omgangsform . . . . .	228
9.74	Høyesterett 4.12.2001 (Rt-2001-1589) – driftskonsulent misbrukte internettlinje – prinsipputtalelser . . . . .	229
9.75	Oslo tingrett 11.9.2002 (TOSLO-2001-5835) – produsksjef i X startet konkurrerende firma . . . . .	230
9.76	Borgarting lagmannsrett 19.12.2001 (LB-2001-1420) – sogneprest ville ikke samarbeide og erklærte prost og biskop uønsket i prestegjeldet . . . . .	230
9.77	Høyesterett 1.11.2001 (Rt-2001-1362) – adjunkt i videregående skole med mangelfulle samarbeidsevner – prinsipputtalelser . . . . .	231
9.78	Borgarting lagmannsrett 21.9.2001 (LB-2001-2523) – sivilagronom avskjediget fra forskningsinstitutt på grunn av konkurrerende virksomhet . . . . .	232
9.79	Frostating lagmannsrett 30.4.2001 (RG-2001-1276) – dr.ing. ble nedbemannet på grunn av manglende samarbeidsevner . . . . .	233
9.80	Borgarting lagmannsrett 12.2.2001 (LB-2001-199) – direktør ville ikke følge pålegg fra styret . . . . .	234
9.81	Borgarting lagmannsrett 11.12.2000 (LB-2000-1599) – bussjåfør med drapstrusler mot lønningssjefen . . . . .	234
9.82	Borgarting lagmannsrett 9.3.1998 (LB-1997-780) – redaktør i X fikk endrede oppgaver etter offentlig kritikk av ledelsen . . . . .	235
9.83	Borgarting lagmannsrett 27.8.1998 (LB-1998-2320) – IT-medarbeider med samarbeidsproblemer og trussel . . . . .	236
9.84	Frostating lagmannsrett 24.4.1998 (LF-1997-771) – mellomleder hos stålgrossist motarbeidet ledelsen . . . . .	237
9.85	Gulating lagmannsrett 13.10.1997 (LG-1997-79-2) – journalist med sterke uttalelser mot arbeidsgiver i radioprogram . . . . .	237
9.86	Høyesterett 30.6.1997 (Rt-1997-1128) – daglig leder med økonomiske problemer som han søkte å skjule – prinsipputtalelser . . . . .	238
9.87	Høyesterett 4.11.1996 (Rt-1996-1401) – sekretær i alarmselskap i konkurranse med arbeidsgiver – prinsipputtalelser . . . . .	238
9.88	Hålogaland lagmannsrett 6.3.1996 (LH-1995-353) – revisitør og verneombud gikk offentlig ut mot teatersjefen . . . . .	239
9.89	Gulating lagmannsrett 10.4.1995 (LG-1995-380) – bussjåfør i konkurranse med egen arbeidsgiver . . . . .	239
9.90	Eidsivating lagmannsrett 17.2.1994 (LE-1994-175) – avisbud med pengeutpressing mot arbeidsgiver . . . . .	240



9.91	Høyesterett 23.3.1993 (Rt-1993-300) – markedsdirektør med manglende informasjon til arbeidsgiver – prinsipputtalelser . . . . .	240
9.92	Oslo byrett 8.11.1994 (RG-1995-1282) – manisk-depressiv lektor med underskriftskampanje mot arbeidsgiver . . . . .	241
9.93	Næringslivets Konkurranseturvalg 3.9.1992 (NKU-1992-10) – to selgere i verktøyselskap startet konkurrerende virksomhet i oppsigelsestiden og overtok viktig agentur . . . . .	241
9.94	Høyesterett 7.6.1990 (Rt-1990-607) – to ledere i konkurranse mot arbeidsgiver i oppsigelsestiden (Viking-Askim AS) – sentral prinsippavgjørelse . . . . .	242
9.95	Eidsivating lagmannsrett 6.3.1990 (LE-1990-72) – personalsjef gikk ut mot virksomheten i media . . . . .	243
9.96	Eidsivating lagmannsrett 16.9.1988 (NAD-1988-1016) – eiendomsmegler startet konkurrerende virksomhet og rekrutterte ansatte fra arbeidsgiver før oppsigelsen . . . . .	243
9.97	Næringslivets Konkurranseturvalg 29.8.1988 (NKU-1988-4) – avdelingsleder sa opp, startet konkurrerende virksomhet og rekrutterte ansatte . . . . .	244
9.98	Trondheim byrett 8.8.1988 (NAD-1988-910) – sjømann gikk i media ut mot tidligere arbeidsgiver etter oppsigelse og mistet fortrinnsrett til stilling . . . . .	244
9.99	Sarpsborg byrett 12.2.1988 (NAD-1988-367) – selger aktivt engasjert i konkurrerende virksomhet i oppsigelsestiden . . . . .	245
9.100	Skien og Porsgrunn byrett 25.11.1987 (NAD-1987-1024) – daglig leder i videobutikk med ugyldig sluttavtale på grunn av illojalitet ved å ha tatt kopi av kundeliste . . . . .	245
9.101	Næringslivets Konkurranseturvalg 1.6.1987 (NKU-1987-4) – tre ledere i sikkerhetsselskap startet konkurrerende foretak og rekrutterte ansatte . . . . .	246
9.102	Holt herredsrett 22.5.1987 (NAD-1987-563) – to snekkere truet arbeidsgiver etter lønnsoppgjøret . . . . .	247
9.103	Næringslivets Konkurranseturvalg 23.3.1987 (NKU-1986-16) – ansatte i maskinfirma med konkurrerende virksomhet i oppsigelsestiden . . . . .	247
9.104	Næringslivets Konkurranseturvalg 9.6.1986 (NKU-1986-5) – disponent innen kosmetikk prøvde å rekruttere ansatte hos arbeidsgiver til sitt nye firma . . . . .	248
9.105	Arbeidsretten 5.3.1986 (ARD-1986-39) – tillitsvalgt gikk offentlig ut mot bedriften med gale opplysninger . . . . .	249
9.106	Holt herredsrett 29.10.1984 (NAD-1984-317) – driftsleder innga i hemmelighet bud i konkurranse med egen arbeidsgiver . . . . .	249
9.107	Næringslivets Konkurranseturvalg 27.8.1984 (NKU-1983-13) – tre betrodde medarbeidere startet konkurrerende virksomhet – forløperen til Viking-Askim-dommen (Rt-1990-607) . . . . .	250

9.108	Høyesterett 15.12.1983 (Rt-1983-1481) – renovasjonsarbeider drev egen virksomhet i konkurranse med kommunen, avskjed etter seks måneder – prinsipputtalelser . . . . .	251
9.109	Høyesterett 16.12.1982 (Rt-1982-1729) – lektor med raseuttalelser – prinsipputtalelser . . . . .	252
9.110	Næringslivets Konkurransautvalg 28.1.1980 (NKU-1979-12) – avdelingsleder gikk over til konkurrent – tekniske installasjoner til skip og offshore . . . . .	252
9.111	Høyesterett 15.10.1974 (Rt-1974-990) – sjåfør oppsagt på grunn av manglende billettering – prinsipputtalelser . . . . .	253
9.112	Høyesterett 28.8.1965 (Rt-1965-763) – bokholder hadde ført to beløp feil og forklarte seg uriktig – prinsipputtalelser . . . . .	253
9.113	Oppsummering – avgjørelser om illojalitet der arbeidsgiver i det vesentlige vant frem . . . . .	254
9.113.1	Type stilling og det subjektive element . . . . .	255
9.113.2	Aktive konkurransehandlinger mot arbeidsgiver . . . . .	255
9.113.3	Opposisjon mot arbeidsgivers styringsrett, instruksbrudd og advarsler . . . . .	256
9.113.4	Uærlighet og trusler . . . . .	256
9.113.5	Aktivt rekruttere ansatte til konkurrerende virksomhet under ansettelsestiden . . . . .	257
9.113.6	Lovstridige, skadelige eller andre illojale ytringer . . . . .	257
9.113.7	Kollektive aksjoner . . . . .	257
9.113.8	Negativ påvirkning på arbeidsmiljøet og manglende samarbeidsevner . . . . .	258
9.113.9	Plikt til åpenhet eller informasjonsplikt til arbeidsgiver . . . . .	258
9.113.10	Andre illojale handlinger . . . . .	258
9.113.11	Sammenfatning . . . . .	258
<b>10</b>	<b>Avgjørelser om illojalitet der arbeidstaker i det vesentlige vant frem . . . . .</b>	<b>260</b>
10.1	Innledning . . . . .	260
10.2	Oslo tingretts kjennelse 20.6.2024 (TOSL-2024-77458) – to ansatte tok med flere andre fra landmålingsselskap . . . . .	260
10.3	Romerike og Glåmdal tingrett 20.6.2024 (TROG-2023-147970) – læring ble ansett som illojal med «butikk i butikken» . . . . .	261
10.4	Møre og Romsdal tingrett 18.4.2024 (TMOR-2023-154469) – avskjed etter e-postinnsyn . . . . .	262
10.5	Vestre Innlandet tingrett 14.2.2024 (TVIN-2023-92437) – anleggsleder beskyldt for egne prosjekter . . . . .	263
10.6	Hordaland tingrett 8.5.2023 (THOD-2022-81621) – strategileder i ideell organisasjon beskyldt for belastende uttalelser på nett . . . . .	263
10.7	Romerike og Glåmdal tingrett 30.4.2021 (TROG-2020-144474) – salgssjef hos entreprenør startet konkurrerende virksomhet beskyldt for rekruttering . . . . .	264
10.8	Høyesterett 18.3.2021 (HR-2021-605-A) – servitør hadde gitt villedende informasjon om seg selv før ansettelsen . . . . .	265

10.9	Borgarting lagmannsrett 11.1.2021 (LB-2019-148851-2) – ansatte i projektorbedrift beskyldt for å ha tatt med bedriftshemmeligheter fra forrige arbeidssted . . . . .	266
10.10	Gulating lagmannsrett 12.11.2020 (LG-2019-168089) – montør av trappeheiser startet egen virksomhet . . . . .	267
10.11	Borgarting lagmannsrett 4.5.2020 (LB-2019-169187) – eierskifteansvarlig anklaget for pliktbrudd . . . . .	268
10.12	Sogn og Fjordane tingrett 24.6.2019 (TSOFT-2019-29103) – to ansatte i kiosk på ferge beskyldt for å ha svertet kioskens renommé . . . . .	269
10.13	Borgarting lagmannsrett 8.4.2019 (LB-2017-199024) – daglig leder innen oljeservice startet egen virksomhet . . . . .	270
10.14	Sivilombudsmannens uttalelse 10.10.2019 (SOM-2018-4777) – lærer med kritiske kommentarer av politisk karakter på Facebook . . . . .	271
10.15	Sunnmøre tingrett 20.11.2018 (TSUMO-2018-116455) – selger i bilfirma sagt opp for påståtte instruksbrudd . . . . .	271
10.16	Hammerfest tingrett 16.11.2018 (THAFE-2018-105959-2) – produksjonsarbeider stemplet inn for kollega . . . . .	272
10.17	Agder lagmannsrett 19.10.2018 (LA-2018-13876) – bygningsingeniør sagt opp etter e-post til konkurrent om mulighet for ansettelse – prinsipputtalelser om overgang til annen arbeidsgiver . . . . .	273
10.18	Bergen tingrett 1.10.2018 (TBERG-2016-158018) – lærling ble ansett som en belastning for arbeidsmiljøet og avtalen hevet . . . . .	273
10.19	Jæren tingrett 10.9.2018 (TJARE-2018-33823) – salgssjef avskjediget etter negativ omtale av arbeidsgiver overfor kunde . . . . .	274
10.20	Borgarting lagmannsrett 22.3.2018 (LB-2017-45903) – installatør i elektrikerfirma avskjediget på grunn av konkurrerende virksomhet . . . . .	275
10.21	Borgarting lagmannsrett – 31.1.2018 (LB-2016-173293) – helikopterinstruktør beruset under kurs på bakken . . . . .	276
10.22	Frostating lagmannsrett 3.4.2017 (LF-2016-162818) – resepsjonist formidlet konfidensiell informasjon og bidro til konflikter . . . . .	276
10.23	Gulating lagmannsrett 13.12.2016 (LG-2016-42805-2) – seksjonsleder endringsoppsagt og startet konkurrerende virksomhet . . . . .	277
10.24	Hålogaland lagmannsrett 13.1.2017 (LH-2016-64735) – leder for elevboliger trenerte pålegg fra ledelsen . . . . .	277
10.25	Oslo tingrett 16.12.2015 (TOSLO-2015-106354) – daglig leder ved seniorsenter med noen samarbeidsproblemer . . . . .	278
10.26	Næringslivets Konkurranssutvalg 3.12.2015 (NKU-2015-9) – forsikringsmeglere overførte kundeinformasjon til egen privat e-postboks – prinsipputtalelser om bedriftshemmelighet . . . . .	279

10.27	Gjøvik tingrett 1.10.2015 (TGJOV-2015-48421) – butikkmedarbeider videreformidlet rykter om at ledelsen hadde begått straffbare handlinger . . . . .	279
10.28	Trondenes tingrett 24.12.2014 (TTRES-2014-120627) – avdelingsleder i låsselskap avskjediget på grunn av mistanke om konkurrerende virksomhet – prinsipputtalelser om overgang til annen arbeidsgiver . . . . .	280
10.29	Borgarting lagmannsrett 7.11.2014 (LB-2014-55459) – lydtekniker leide ut egne mikrofoner under arbeid for arbeidsgiver i strid med retningslinjer . . . . .	281
10.30	Borgarting lagmannsrett 7.11.2014 (LB-2013-207759) – daglig leder avskjediget etter påstand om manglende åpenhet og illojale handlinger . . . . .	282
10.31	Borgarting lagmannsrett 3.10.2014 (LB-2012-174330) – anleggsdirektør i X beskyldt for konkurrerende virksomhet . . . . .	282
10.32	Drammen tingrett 5.5.2014 (TDRAM-2013-177440) – kursutvikler mistenkt for konkurrerende virksomhet og rekruttering av ansatte . . . . .	283
10.33	Borgarting lagmannsrett 13.1.2014 (LB-2013-67417) – administrerende direktør ga økonomisk informasjon til utenforstående gruppe . . . . .	284
10.34	Oslo tingrett 19.12.2013 (TOSLO-2013-175458) – salgssjef i bruktbilfirma i konkurrerende virksomhet under permittering . . . . .	285
10.35	Bergen tingrett 11.7.2013 (TBERG-2012-162233) – renholder ved sykehjem beskyldt for tyveri som ikke kunne bevises . . . . .	285
10.36	Hålogaland lagmannsrett 17.12.2012 (RG-2012-1667) – sjøkaptein beskyldt for negativ ledelse . . . . .	286
10.37	Gulating lagmannsrett 21.9.2012 (LG-2011-177466) – ung elektriker beskyldt for svart arbeid . . . . .	287
10.38	Drammen tingrett 27.4.2012 (TDRAM-2012-57774) – tidligere leder rekrutterte ansatte . . . . .	287
10.39	Borgarting lagmannsrett 16.3.2012 (RG-2012-374) – permittert sivilingeniør tok stilling hos konkurrent under permitteringen – prinsipputtalelser . . . . .	288
10.40	Høyesterett 13.12.2011 (Rt-2011-1674) – kabinansatt byttet vakt uten å gi beskjed – prinsipputtalelser . . . . .	289
10.41	Hålogaland lagmannsrett 4.11.2011 (LH-2011-81291) – revisor i interkommunalt selskap varslet gjennom faglig kritikk – prinsipputtalelser . . . . .	290
10.42	Borgarting lagmannsrett 14.3.2011 (LB-2010-77918) – produksjonssjef på iskremfabrikk beskyldt for ordrenekt . . . . .	291
10.43	Sivilombudsmannens uttalelse 15.4.2010 (SOM-2009-2770) – rådgiver ved helsesenter skrev om van Goghs selvmord og fikk en advarsel . . . . .	291

10.44	Agder lagmannsrett 14.12.2009 (LA-2009-120233) – markedssjef innen bygningsstein avskjediget for manglende åpenhet om pant på et varelager . . . . .	292
10.45	Agder lagmannsrett 2.11.2009 (LA-2009-57115) – helgeavløser i kommune hadde varslet om kritikkverdige forhold og ble utestengt . . . . .	293
10.46	Rana tingrett 18.5.2009 (TRANA-2008-195100) – anleggsarbeider og tillitsvalgt oppsagt på grunn av påståtte pliktbrudd . . . . .	293
10.47	Borgarting lagmannsrett 1.9.2008 (LB-2007-64453) – eiendomsmegler ville ha med kolleger til konkurrent – sak i grenseland . . . . .	294
10.48	Borgarting lagmannsrett 16.6.2008 (LB-2007-137797) – treningsinstruktør gikk over til konkurrerende virksomhet og informerte kunder – prinsipputtalelser . . . . .	295
10.49	Hålogaland lagmannsrett 18.9.2007 (LH-2007-30884) – ansatt i klekkeri kunne komme i konkurranse med arbeidsgiver og var åpen om forholdet . . . . .	295
10.50	Sivilombudsmannens uttalelse – dato ikke oppgitt (SOMB-2007-32) – rektor var kritisk til kommunens omorganisering av oppvekstsektoren og fikk advarsel . . . . .	296
10.51	Hålogaland lagmannsrett 16.6.2006 (LH-2006-33392) – salgssjef innen møbler gikk over til konkurrerende virksomhet . . . . .	297
10.52	Sivilombudsmannens uttalelse 2006 – dato ikke oppgitt (SOMB-2006-12, 2006 S 79) – miljøarbeider ytret seg sterkt kritisk mot egen arbeidsplass og fikk advarsel . . . . .	297
10.53	Oslo tingrett 15.12.2005 (TOSLO-2005-9295) – salgskonsulent ble oppfattet å konkurrere med arbeidsgiver gjennom eksterne foredrag og nettside . . . . .	299
10.54	Oslo tingrett 29.9.2005 (LB-2005-83871 og deretter TOSLO-2004-99016) – varsling av kritikkverdige forhold i SBS og gjengjeldelse (Monsen-dommen) . . . . .	300
10.55	Høyesterett 22.4.2005 (Rt-2005-518) – instruksstridig nedlasting på dataanlegg – prinsipputtalelser . . . . .	300
10.56	Eidsivating lagmannsrett 17.11.2004 (LE-2004-9754) – servitør med påståtte samarbeidsproblemer og feildisponering av pantekasse . . . . .	301
10.57	Eidsivating lagmannsrett 2.12.2003 (LE-2003-26) – avdelingsleder i handelsbedrift tok med tre andre over til konkurrerende virksomhet – prinsipputtalelser . . . . .	301
10.58	Oslo tingrett 17.10.2003 (TOSLO-2003-3724) – avdelingsleder innen tregulv ble avskjediget under mistanke om konkurrerende virksomhet . . . . .	302
10.59	Borgarting lagmannsrett 10.6.2003 (LB-2002-3586) – kommunens bygningsjef med samarbeidsproblemer . . . . .	303

10.60	Borgarting lagmannsrett 12.11.2002 (LB-2001-3790) – dataingeniør anklaget navngitte ledere i et annet selskap for straffbare forhold . . .	303
10.61	Eidsivating lagmannsrett 11.11.2002 (RG-2003-268) – økonomisjef, tidligere straffedømt for underslag, informerte ikke ny arbeidsgiver – prinsipputtalelser . . . . .	304
10.62	Gulating lagmannsrett 5.3.2002 (RG-2002-780) – kokk kritiserte ledelsen i anonymt avisinnlegg . . . . .	305
10.63	Borgarting lagmannsrett 18.2.2002 (LB-2001-1993) – driftsleder beskyldt for å ha brutt retningslinjer og arbeidsavtale . . . . .	305
10.64	Borgarting lagmannsrett 15.2.2001 (LB-2000-791) – parkeringsvakt med påstått instruksbrudd . . . . .	306
10.65	Næringslivets Konkurransautvalg 12.10.1999 (NKU-1999-12) – business manager tok med seg kunnskap over i konkurrerende virksomhet og vant anbud . . . . .	307
10.66	Frostating lagmannsrett 23.10.2000 (LF-2000-136) – lærer kritisert for manglende samarbeidsevner . . . . .	307
10.67	Eidsivating lagmannsrett 2.7.1999 (LE-1998-279) – to ledende ansatte i markisefirma avskjediget etter påstått instruksbrudd . . . . .	308
10.68	Borgarting lagmannsrett 19.6.1998 (RG-1999-427) – samboere eide konsulentfirma sammen og kom i konkurranse etter samlivsbrudd . . . . .	309
10.69	Frostating lagmannsrett 7.12.1998 (LF-1998-684) – drosjesjåfør i X kommune oppsagt på grunn av opptreden mot passasjer og påstått instruksbrudd . . . . .	310
10.70	Hålogaland lagmannsrett 13.8.1999 (LH-1999-264) – to sveisere avskjediget for ordrenekt . . . . .	310
10.71	Hålogaland lagmannsrett 19.5.1998 (LH-1997-889) – legesekretær var skjødesløs med egen helse . . . . .	311
10.72	Gulating lagmannsrett 27.2.1998 (LG-1997-754) – kontorsjef i translørfirma beskyldt for å ikke varsle om negativ økonomisk utvikling . . . . .	311
10.73	Agder lagmannsrett 9.12.1997 (RG-1998-1274) – revisjonsmedarbeider gikk til konkurrent . . . . .	312
10.74	Borgarting lagmannsrett 14.11.1997 (LB-1997-139) – distriktssjef i batteribedrift ville ikke flytte . . . . .	312
10.75	Høyesterett 29.1.1997 (Rt-1997-58) – arbeidsgiver med ærekrenkende uttalelser mot arbeidstaker – prinsipputtalelser . . . . .	313
10.76	Borgarting lagmannsrett 4.4.1997 (RG-1998-86) – lærer på Kristelig Gymnasium med ny kjæreste i strid med skolens grunnregler . . . . .	314
10.77	Borgarting lagmannsrett 25.11.1995 (LB-1995-2739) – selger beskyldt for underslag . . . . .	314
10.78	Gulating lagmannsrett 29.12.1994 (RG-1995-887) – arbeidsleder i vernet bedrift bisto konkurrent med anbud på kompostbinger . . . . .	315

10.79	Eidsivating lagmannsrett 12.12.1994 (LE-1994-1246) – stallmester avskjediget etter uoverensstemmelser mv. . . . .	315
10.80	Asker og Bærum herredsrett 30.4.1992 (TAHER-1991-410) – systemkonsulent avskjediget etter uoverensstemmelse med kollega . . . . .	316
10.81	Eidsivating lagmannsrett 21.11.1991 (LE-1991-2457) – kongressvertinne avskjediget på grunn av annet arbeid under sykefravær . . . . .	317
10.82	Høyesterett 4.11.1988 (Rt-1988-1188) – baransatte ved hotell nektet å ta opplæring i nytt kassaregistersystem – prinsipputtalelser . . . . .	317
10.83	Eidsivating lagmannsrett 6.6.1988 (LE-1987-334) – bankfunksjonær anklaget for uregelmessigheter . . . . .	318
10.84	Hålogaland lagmannsrett 4.3.1988 (NAD-1988-467) – kafémedarbeider ble avskjediget blant annet på grunn av klesplagg (skinnskjørt) i strid med klesinstruks . . . . .	318
10.85	Eidsivating lagmannsrett 12.6.1987 (RG-1988-231) – yrkeshemmet i vernet bedrift varslet om arbeidsmiljøsaker . . . . .	319
10.86	Asker og Bærum herredsrett 29.6.1987 (NAD-1987-723) – avskjed av fem tillitsvalgte ved aldershjem etter blant annet uttalelser til pressen . . . . .	319
10.87	Oslo byrett 17.6.1987 (NAD-1987-629) – daglig leder skulle over til konkurrent og ble beskyldt for å rekruttere ansatte . . . . .	320
10.88	Oslo namsrett, kjennelse 25.2.1987 (TOBYF-1987-90) – administrerende direktør startet konkurrerende virksomhet og rekrutterte ansatte . . . . .	321
10.89	Arbeidsretten 21.11.1986 (ARD-1986-189) – to tillitsvalgte avskjediget etter uttalelser i mediene . . . . .	321
10.90	Asker og Bærum herredsrett 18.9.1985 (RG-1986-366) – dørmontør arbeidet også for konkurrent . . . . .	322
10.91	Eidsivating lagmannsrett 4.5.1984 (RG-1984-1019) – kartkonstruktør hadde arbeidet for konkurrent . . . . .	322
10.92	Asker og Bærum herredsrett 11.4.1984 (NAD-1986-189) – teknisk direktør innen seismikk gikk over til konkurrent . . . . .	323
10.93	Arbeidsretten 10.6.1975 (ARD-1975-55) – krav om fjerning av to tillitsvalgte fordi de hadde gått ut mot ledelsen i mediene . . . . .	324
10.94	Høyesterett 5.3.1960 (Rt-1960-371) – sivilingeniør avskjediget etter forespørsel om innlevering av eget anbud i konkurranse mot arbeidsgiver . . . . .	324
10.95	Høyesterett 26.9.1959 (Rt-1959-900) – sveiser beskyldt for å ha arbeidet for mye ved siden av ordinær jobb – prinsipputtalelser . . . . .	325
10.96	Oppsummering – avgjørelser om illojalitet der arbeidstaker i det vesentlige vant frem . . . . .	325
	10.96.1 Bevisbyrde og saksbehandling . . . . .	326
	10.96.2 Det subjektive element . . . . .	326
	10.96.3 Type stilling og ansiennitet . . . . .	326

10.96.4	Betydningen av det frie arbeidsmarked samt rekruttering av ansatte	326
10.96.5	Åpenhet og informasjon	327
10.96.6	Negativt arbeidsmiljø og varsler	327
10.96.7	Instruksbrudd, ordrenekt med mer	328
10.96.8	Erfaring, knowhow og bedriftshemmeligheter	328
10.96.9	Ytringsfrihet, rykter, advarsler	328
10.96.10	Konkurrerende virksomhet	329
10.96.11	Sammenfatning	330
<b>11</b>	<b>Maler for innkallinger, oppsigelse eller avskjed</b>	<b>331</b>
11.1	Oppsigelse i prøvetiden	331
11.1.1	Innkalling til oppfølgingsmøte – prøvetid	332
11.1.2	Innkalling til drøftingsmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1 – prøvetid	332
11.1.3	Referat fra drøftingsmøte – prøvetid	333
11.1.4	Oppsigelseskort innenfor prøvetiden	333
11.2	Mangelfull arbeidsytelse	334
11.2.1	Innkalling til oppfølgingsmøte – mangelfull arbeidsytelse	334
11.2.2	Innkalling til drøftingsmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1 – mangelfull arbeidsytelse	335
11.2.3	Referat fra drøftingsmøte – mangelfull arbeidsytelse	335
11.2.4	Oppsigelseskort ved mangelfull arbeidsytelse	336
11.2.5	Forhandlingsprotokoll – manglende arbeidsytelse	337
11.3	Mistanke om illojalitet	338
11.3.1	Innkalling til oppfølgingsmøte – illojalitet	338
11.3.2	Innkalling til drøftingsmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1 – illojalitet	338
11.3.3	Referat fra drøftingsmøte – illojalitet	339
11.3.4	Oppsigelseskort ved illojalitet	340
11.3.5	Forhandlingsmøte etter oppsigelsen – illojalitet	341
11.3.6	Avskjedsbrev ved illojalitet	342
<b>12</b>	<b>Næringslivets Konkurransutvalg – vedtekter</b>	<b>343</b>
	<b>Litteratur</b>	<b>347</b>
	<b>Domsregister</b>	<b>349</b>
	<b>Stikkordregister</b>	<b>358</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 kompetansestillinger.

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 ut i ansettelsesforholdet, selv om det er vanskeligere å gå til oppsigelse etter at prøvetiden

---

<sup>1</sup> Se Viking-Askim-dommen, Rt-1990-607, der Høyesterett uttalte om tillojale 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.»

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. I statlig sektor er prøvetid på seks måneder fastslått i statsansatteloven § 15. 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 hen er satt til å gjøre, eller om det for eksempel foreligger mangelfull arbeidsytelse som kan gi grunnlag for oppsigelse. Tilsvarende gis arbeidsgiver anledning til å prøve ut arbeidstakers «pålitelighet», herunder arbeidstakers lojalitet. Disse kjerneegenskaper i arbeidsforholdet er relevante både i prøvetiden og senere. Arbeidsgiver kan derfor vurdere disse egenskapene også senere i arbeidsforholdet. Men i prøvetiden er det enklere å si opp en arbeidstaker som ikke oppfyller de kravene som arbeidsgiver stiller for stillingen.

Formålet med arbeidsavtale med prøvetid er vanligvis at arbeidstaker skal inn i en løpende og fast stilling når prøvetiden er over.<sup>2</sup> Men prøvetid kan også brukes i midlertidige ansettelsesforhold.<sup>3</sup> Dette anbefales, i alle fall ved de lengre midlertidige ansettelser.

Når arbeidstaker blir ansatt på prøve, nyter hen ikke det samme stillingsvern som arbeidsmiljøloven § 15-7 og § 15-11 gir uttrykk for, med høyere terskel for oppsigelse og rett til å stå i stilling ved søksmål. Men hen er fortsatt vernet mot usaklig oppsigelse også i prøvetiden, selv om vernet er noe svakere. Hen kan noe lettere sies opp,<sup>4</sup> det er kortere oppsigelsestid, og hen har som en hovedregel ikke rett til å stå i stilling mens saken verserer for domstolene. Det betyr i praksis at søksmålsfaren for arbeidsgiver er betydelig mindre når oppsigelsen skjer innenfor prøvetiden.

Forhold før inngåelse av arbeidsavtalen, som for eksempel konflikter på tidligere arbeidsplasser, kan ha betydning også i prøvetiden. Men arbeidstaker har bare en begrenset plikt til å opplyse om slike forhold på egen hånd, se HR-2021-605-A. Arbeidsgiver må derfor være aktiv med spørsmål om relevante forhold i jobbintervjusituasjonen, og eventuelt føre referat fra samtalen.

---

2 Johansen og Stueland (2011) sier på s. 681: «Det er en utbredt misforståelse at arbeidstakeren først blir fast ansatt etter endt prøvetid.» Arbeidstakeren har ikke det stillingsvern som ellers kjennetegner en fast ansettelse, men «fast ansatt på prøve» er vel den mest dekkende beskrivelsen for disse forholdene.

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 at arbeidstaker er utilstrekkelig i sin tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet, hver for seg eller i samvirke.

## 2.2 Nærmere om prøvetidsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 15-6

Lovbestemmelsen om ansettelse på prøve finnes ikke i ansettelseskapittelet 14 i arbeidsmiljøloven, men i oppsigelseskapittelet 15, antakelig fordi bestemmelsen fokuserer på lavere terskel for oppsigelse og kortere oppsigelsestid enn ellers (14 dager).

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.»

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. Bestemmelsene 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> I og med at prøvetidsansatte har kortere ansiennitet enn andre ansatte, vil de oftere avsluttes først. Arbeidstakere som ansettes i bedrift med fare for nedbemanning, kan derfor avtale et sterkere vern mot nedbemanning med arbeidsgiver dersom partene er oppmerksomme på problemstillingen og ønsker å gjøre noe med dette.

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 foretas noen ulempevurdering overfor arbeidstaker ved oppsigelse i prøvetiden, tilsvarende det man har etter arbeids-

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).

miljøloven § 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 antakelig arbeidstakere med sosiale utfordringer få enda større vansker med å komme inn i arbeidsmarkedet fordi prøvetiden da ville få mindre betydning for arbeidsgiver på grunn av økt ansettelsesrisiko.

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

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

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 det, 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. I så fall bør det settes opp et referat om dette innenfor prøvetiden.

## 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

6 Johansen og Stueland (2011) sier på s. 704 om vurderingen etter § 15-7: «Sosiale forhold, forsørgelsesbyrde, gjeldsforpliktelse, 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, for verken lovtekst, formål eller forarbeider har lagt opp til dette. Skrankene mot diskriminering gjelder imidlertid også i prøvetiden, for eksempel forskjellsbehandling pga. alder, graviditet 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.»

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.»

alltid i praksis, noe som også er anbefalt. Lovpålegget i staten viser hvor viktig staten som arbeidsgiver ser på det å ha prøvetid før arbeidstaker gis fullt stillingsvern.

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, men for midlertidige ikke lenger enn halvparten av den midlertidige ansettelsesperioden. En midlertidig ansettelse på tre måneder gir 1,5 måneders prøvetid. 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:

«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 når prøvetiden er gått ut.

11 Sml. Rt-1999-1694.

12 Sml. Rt-2001-1101. Saken gjaldt vel å merke en enighet mellom partene om å forlenge prøvetiden fra tre til seks måneder.

## 2.4 Prøvetidens lengde, beregning og når oppsigelsen anses å ha kommet frem

2.4.1 Hovedregelen om seks måneders prøvetid med start ved tiltredelsen 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.

### 2.4.2 Beregning av prøvetiden etter domstolloven § 148

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.»

Rettspraksis viser at domstolene benytter domstolloven § 148 som beregningsregel ved fastsettelse av prøvetidens lengde, og det må nå anses avklart gjennom Høyesteretts ankeutvalgs kjennelse i HR-2022-175-U, der ankeutvalget viste til domstolloven § 148 i en prøvetidssak.

13 Bøhn (2013) s. 670.

### 2.4.3 Kan utløpet av prøvetiden forskyves til nærmeste virkedag?

Det som fortsatt kan være noe usikkert, er om også domstolloven § 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 er ikke avklart, men det kan argumenteres for at dette vil gi best sammenheng, i og med at § 149 også er av generell karakter. Kjennelsen i HR-2022-175-U taler også for at domstolloven § 149 kan anvendes analogisk på prøvetidssakene, selv om Høyesteretts ankeutvalg ikke uttalte seg om det. Dersom domstolloven § 149 ikke kan anvendes analogisk, innebærer det at prøvetiden blir kortere enn seks måneder i tilfellene der prøvetiden går ut på en helgedag, fordi arbeidsgiver da må gå til oppsigelse i forkant.

En forsiktig tilnærming vil likevel fortsatt være å gå til oppsigelse i forkant av lørdag eller helgedag, dersom fristen for prøvetid går ut på en slik dag, før spørsmålet er avklart i Høyesterett.

### 2.4.4 Arbeidstakers mottakelse av oppsigelsen

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 seddel for rekommandert sending er kommet til arbeidstakerens postkasse, og arbeidstaker har hatt rimelig tid til å hente den.<sup>14</sup> Dette peker mot dagen etter at meldingsseddelen er kommet frem.

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 tilfredsstiller rimelige krav i forhold til stillingen. Den vurderingen kan normalt først skje 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 vanlige.

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

---

14 Tron Dalheim skriver på [www.rechtsdata.no](http://www.rechtsdata.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.»



«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 gjelder, 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>

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

«Frister, som er bestemt etter 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 begynner 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.

16 Bøhn (2013) s. 669: «Fristen ender ved utløpet av den siste dagen, altså ved midnatt ...» Og Oslo tingrett 25.3.2011 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 domstolloven § 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.»

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-/forkynningsdag/-datoen (m.a.o.: mottaks-/forkynningsdatoen 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.»

- Når kan ansatte sies opp på grunn av mangelfull arbeidsytelse eller illojalitet?
- Hvordan skal manglene eller illojaliteten dokumenteres?
- Hva slags saksbehandling må til i disse sakene?
- Hvor ligger fallgruvene i disse sakene?

Spørsmålene besvares ut fra en omfattende gjennomgang av rettspraksis, inndelt etter hvorvidt arbeidsgiver eller arbeidstaker vant frem i det vesentlige. Det er også utarbeidet huskelister og praktiske råd til hvert kapittel i boken.

FOTO: STUDIO EPILINKJØK



Advokat (H) **NICOLAY P. RESEN-FELLIE SKARNING** (f. 1964) har møterett for Høyesterett og vant i 2017 prisen for Årets advokatprestasjon etter seier for arbeidsgiver i Høyesterett i plenum i Holship-saken om boikott på Drammen Havn. Han er partner i Advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig og regjeringsoppnevnt varadommer i den sentrale Arbeidsretten. Han har tidligere vært advokat i NHO, dommerfullmektig i Larvik og Oslo, hovedtillitsvalgt i Norges Juristforbund, samt regjeringsoppnevnt medlem av Bedriftsdemokratinemnda. Han har også skrevet en rekke bøker, blant annet *Rettsmøtene skritt for skritt*, *Midlertidige ansettelser*, *Sykefravær*, *Permittering*, *nedbemanning* og *sluttpakker* samt *De vanskelige personalsakene*.

 Universitetsforlaget

ISBN: 978-82-15-07227-2



9 788215 072272

OMSLAG AV STIAN HOLE