

## Om Spør advokaten

Sven Skinnemoen er advokat i EY Law. Han arbeider særlig med selskapsrett, arbeidsrett, kontraktsrett og personvern. EY Law tilbyr også tjenester innen et bredt spekter av forretningsjuss, men i denne spalten vil han svare på spørsmål knyttet til hele EY Laws fagområde.

Har du spørsmål som også kan være av interesse for Revisjon og regnskaps lesere, kan disse sendes: [sven.skinnemoen@no.ey.com](mailto:sven.skinnemoen@no.ey.com). I utgangspunktet vil kun spørsmål som kommer på trykk bli besvart.



Spalten er utarbeidet av:

Advokat  
Sven Skinnemoen  
EY Law

### Ansettelse og uriktige opplysninger

**Spørsmål:** En kunde hadde nylig ansatt en ny arbeidstaker. Vedkommende skulle tiltre da eksisterende oppsigelsestid på tre måneder var utløpt. Kort tid etter at kontrakt var inngått, og før arbeidstakeren hadde tiltrådt, kom det frem at kandidaten i forbindelse med ansettelsesprosessen hadde gitt uriktige opplysninger om egen bakgrunn.

De nye opplysningene innebar at arbeidstaker aldri ville ha blitt ansatt. Kunden ønsket å fri seg fra ansettelsesavtalen og ba om råd knyttet til hvilke regler som gjelder.

**Svar:** Konsekvensen av at det er gitt uriktige opplysninger forut for inngåelse av en ansettelsesavtale er ikke regulert av arbeidsmiljøloven, men reguleres av alminnelige kontraktsrettslige prinsipper. Nærmere veiledning finner en blant annet ved gjennomgang av rettspraksis.

Høyesterett avsa i 2004 dom i en sak der en person var blitt fast ansatt som lærer, og der det etter at han tiltrådte ble klart han ikke oppfylte kompetansekravene til den aktuelle stillingen. Både læreren og skolen kunne bebreides for at dette ikke ble oppdaget tidligere.

I saken var spørsmålet om arbeidsforholdet måtte sies opp etter arbeidsmiljølovens regler, eller om arbeidsgiver kunne heve avtalen med henvisning til de alminnelige avtalerettslige regler. Høyesterett kom til at det var avgjørende om den ansatte hadde tiltrådt eller ikke i forhold til hvilke regler som kom til anvendelse.

Fordi den manglende kompetansen først ble oppdaget etter at læreren hadde tiltrådt stillingen, mente Høyesterett at han måtte bli beskyttet av arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler. Høyesterett uttaler i den forbindelse: «Dersom As manglende kompetanse hadde blitt avdekket før han tiltrådte stillingen, anser jeg det klart at kommunen kunne brakt forholdet til opphør uten å gå veien om oppsigelse eller avskjed etter arbeidsmiljølovens regler».

Basert på dommen må arbeidsforholdet eventuelt avvikles etter generelle kontraktsrettslige prinsipper. Det må derfor vurderes om manglene i kompetanse er så betydelige at de kan betraktes som bristende forutsetning for ansettelsen. I så fall kan arbeidsgiver heve avtalen og vil da heller ikke være bundet av avtalt oppsigelsestid.



STICOS  
OPPSLAG



## TRYGGHETSSKAPER

### DET BLIR ENKLERE MED STICOS OPPSLAG

Sticos Oppslag er et komplett oppslagsverk med fagsupport for deg som jobber med regnskap, avgift, skatt, lønn og personal. Her finner du alltid oppdatert informasjon med mange praktiske eksempler, og alltid med referanser til relevant regelverk. Sticos Oppslag inneholder også praktiske veivisere som veileder deg gjennom arbeidsprosesser som styrearbeid, lån til nærstående parter og oppfølging i prøvetid. Nødvendige dokumenter blir generert automatisk.

Enkelt. Trygt. Effektivt.

 **sticos**  
Alltid oppdatert

Se [sticos.no/oppslag](https://sticos.no/oppslag) eller ring 07356 for mer informasjon.