

Spør om arbeidsrett



Hakon Andreassen vil i denne spalten svare på spørsmål knyttet til arbeidsrett.

Andreassen er advokat og partner i Advokatfirmaet Storeng, Beck & Due Lund (SBDL) AS. Han rådgir norske og utenlandske virksomheter, offentlige organer og kommuner, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, på individuell og kollektiv arbeidsrett, og prosederer saker for alminnelige domstoler og Arbeidsretten. Han er ofte benyttet som foreleser. Ev. spørsmål kan sendes: hakon.andreassen@sbdln.no

Oppsigelse i prøvetiden

Spørsmål: For tre måneder siden ansatte vi en medarbeider, og vi er nå litt usikre på om vi skal fortsette å ha vedkommende ansatt. Det har vært litt utskiftninger og uro på avdelingen, og det synes som om at vedkommende i denne situasjonen ikke har klart å trekke så mye av lasset som vi under omstendighetene skulle ønsket og har behov for. Vedkommende er ansatt på prøvetid, og vi vurderer å gi beskjed om at vi ikke vil gjøre ansettelsen fast. Er det en grei fremgangsmåte?

Prøvetid er ingen egen ansettelsesform

Svar: Med tanke på din tilnærming, er det nødvendig å være oppmerksom på at prøvetid ikke er en egen ansettelsesform eller opphørsmåte, men kort fortalt en utprøvingstid der det er *noe lettere* for en arbeidsgiver å gå til oppsigelse. Ansettelser skjer som sådan enten fast eller midlertidig.

Midlertidige ansettelser utløper i utgangspunktet når det midlertidige behovet opphører, noe som gjerne er fastslått i kontrakten, mens faste ansettelser løper inntil videre (tidsubestemt) og som hovedregel må avsluttes ved oppsigelse.

Selv om det i lengre midlertidige ansettelser kan være behov for prøvetid (og unntaksvis (førtidig) oppsigelse), er det ved de faste ansettelsene at behovet, og dermed utbredelsen, av prøvetid er klart størst. Jeg legger til grunn at din arbeidstaker allerede er fast ansatt. Du må derfor på vanlig måte gjennomføre drøftelsesmøte med den ansatte og gi den ansatte en formell oppsigelse – arbeidsforholdet opphører ikke av seg selv.

En reell utprøvingmulighet

Som nevnt er poenget med prøvetid først og fremst at du som arbeidsgiver



skal få en reell utprøvingmulighet, og at terskelen for å gå til oppsigelse er noe lavere enn den vil være etter at prøvetiden er over. Dette forutsetter at oppsigelsen skyldes arbeidstakers manglende tilpasning til arbeidet, manglende faglig dyktighet eller manglende pålitelighet. Hvis dette er tilfelle, skal det mindre til for at oppsigelsen anses saklig, i tillegg til at det gjerne er kun 14 dagers oppsigelsestid samt at den ansatte som hovedregel ikke har rett til å stå i stillingen etter oppsigelsestidens utløp (i påvente av eventuell domstolsbehandling).

Hvis ting ikke fungerer med din ansatte, er det med andre ord vesentlige fordeler ved å benytte såkalt prøvetidsoppsigelse. Hvorvidt du har oppsigelsesgrunn, er det vanskelig å si noe entydig om basert på informasjonen du gir. Hva som kan kreves av dyktighet, tilpasning mv, må nødvendigvis

vurderes konkret med tanke på denne ansettelsen og denne ansatte, hvordan forventningene til ansettelsen er formidlet og så videre. Det er derimot på det rene at du som arbeidsgiver ikke kan forvente en idealytelse eller -tilpasning fra en arbeidstaker under prøvetiden, men bare en «gjennomsnittlig» ytelse eller tilpasning.

Plikt til å lære opp, følge opp, instruere etc.

Det er neppe grunnlag for å stille strengere krav til vedkommendes ytelse under prøvetiden pga. omstendigheter som at andre har sluttet osv., slik du peker på. I tillegg er det viktig å understreke at du som arbeidsgiver har en egen plikt til å følge opp, lære opp, instruere og gi nødvendige tilbakemeldinger om forventninger og endringspotensial, noe som er nødvendig for at den ansatte skal ha mulighet til å gjøre egne tilpasninger. Eventuelle utskiftin-

ger og uro internt lempes ikke på slike krav til arbeidsgiver, men kan tvert om gi grunnlag for mistanke om utilfredsstillende opplæring/oppfølging.

Oppfølging og konkrete tilbakemeldinger

Ettersom du nå er tre måneder inn i prøvetiden, og jeg legger til grunn at denne totalt er seks måneder, anbefaler jeg at du med en gang setter i gang bevisst oppfølging med tilhørende

konkrete tilbakemeldinger til den ansatte slik nevnt over, slik at du innen de neste to til tre månedene har et tilfredsstillende grunnlag for å vurdere om du skal benytte deg av oppsigelse under prøvetiden eller ikke.

Jobb og helse



I denne spalten vil medarbeidere i Bwell Norge AS komme med tips og besvare korte spørsmål om jobb og helse. Bwell har utviklet helsefremmende verktøy for å forebygge stress, øke aktivitet og redusere tretthet på arbeidsplassen. Bidraget i denne utgaven er utarbeidet av Lone Lekang, partner i Bwell Norge.

Fysisk aktive medarbeidere er lønnsomt for bedriften

Det er ingen tvil om at fysisk aktivitet fremmer helse. Mens for lite fysisk aktivitet og for mye stillesitting kan øke risikoen for sykdommer som hjerteinfarkt, kreft og type 2-diabetes. Regelmessig fysisk aktivitet gir oss overskudd i hverdagen og har mange positive effekter på både fysisk og psykisk helse. Folkehelseinstituttet (FHI) har denne våren kommet med en revidert anbefaling for fysisk aktivitet. Kort oppsummert: All aktivitet teller!

Fysisk aktivitet er lønnsomt for enkeltindividet, bedriften og samfunnet. Vi vil derfor anbefale bedrifter både å oppmuntre og legge til rette for fysisk aktivitet på arbeidsplassen.

Hvorfor det?

- Det er økonomisk lønnsomt å ha ansatte som er fysisk aktive. Studier viser til at ansatte som er fysisk aktive har et lavere sykefravær.
- Fysisk aktivitet har umiddelbare positive effekter på hjernen. Oppmerksomhet, følelsesregulering, hukommelse, evne til problemløsning, planlegging og organisering, styrkes alle av fysisk aktivitet. I tillegg kan fysisk aktivitet gi forbedret søvnkvalitet og bidra til reduksjon av angst og depresjon.
- Fysisk aktivitet av alle slag spiller direkte inn på helsen. Etter aktivitet synker blodtrykket, og forbrennin-



Kort oppsummert er Folkehelseinstituttets revidert anbefaling for fysisk aktivitet: All aktivitet teller!

gen er høyere. Også fordøyelsen fungerer bedre ved regelmessig aktivitet.

- Vi mennesker er sosiale. Felles aktivitet på arbeidsplassen og økt bevegelse i løpet av arbeidsdagen, kan gjøre at «dørstokkmila» er litt lettere å komme over.

Vi vil alle ha opplagte, produktive og fornøyde kollegaer. Fysisk aktivitet, av alle slag, vil bidra til det.

Kilder: Helse Norge og FHI