

Spør om arbeidsrett

Håkon Andreassen vil i denne spalten svare på spørsmål knyttet til arbeidsrett. Bidraget i denne utgaven av tidsskriftet er skrevet i samarbeid med kollega advokatfullmektig Maja Elgaaen. Andreassen er advokat og partner i Advokatfirmaet Helmr. 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@helmr.no

Spalten er utarbeidet av:



Håkon Andreassen og Maja Elgaaen
Advokatfirmaet Helmr

Oppsigelse i prøvetid

Spørsmål:

Jeg er daglig leder i en liten virksomhet med fem ansatte. For fire måneder siden ansatte vi en nyutdannet ung mann. Det ble avtalt seks måneder prøvetid. Han ga et veldig godt inntrykk på intervju, og hadde både gode karakter og referanser. Til tross for dette har han imidlertid ikke utført jobben sin på tilfredsstillende måte. Arbeidet hans bærer ofte preg av slurv, inneholder feil, og er ikke alltid ferdig til fastsatte frister. To måneder inn i ansettelsesforholdet hadde vi en medarbeidersamtale med ham hvor vi påpekte dette. Arbeidsprestasjonene hans forbedret seg imidlertid ikke etter samtalen. Vi hadde derfor en ny samtale nå etter fire måneder. Han har med andre ord fått klar tilbakemelding ved to anledninger om at vi ikke er fornøyd med jobben han utfører. Ettersom han fortsatt er på prøvetid, informerte vi ham nå om at vi ikke vil gjøre om kontrakten hans til en fast kontrakt. Han mener imidlertid at han allerede er fast ansatt, og at vi må gå veien om oppsigelse dersom vi ønsker å avslutte arbeidsforholdet. Jeg har gjort litt undersøkelser på nett, og er usikker på hva som er rett. Hvordan skal vi håndtere dette?

Svar:

Her er det nok arbeidstaker som har rett, iden forstand at det er en feiloppfatning at man ikke er fast ansatt under prøvetiden, og at arbeidsgiver ved utløpet av prøvetiden kan bestemme hvorvidt

arbeidsforholdet skal videreføres eller ikke. Slik er det ikke. Utgangspunktet er at arbeidstaker er fast ansatt fra tiltrødelse. Ønsker arbeidsgiver å avslutte arbeidsforholdet må man gå til oppsigelse av vedkommende, også under prøvetiden.

Men: Under prøvetiden er det imidlertid en *noe* lavere terskel for å si opp en ansatt, enn etter utløpet av prøvetiden. En prøvetidsoppsigelse må imidlertid begrunnes i arbeidstakers tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet. Et viktig moment i vurderingen av om oppsigelse i prøvetid er lovlig, er om arbeidsgivers opplæring har vært forsvarlig. Ettersom arbeidstakeren det dreier seg om er nyutdannet, stilles det antageligvis større krav til arbeidsgivers opplæring og oppfølging enn om det hadde vært en mer erfaren kandidat. Videre legges det stor vekt på om arbeidsgiver har gitt arbeidstaker tydelige tilbakemeldinger, slik at vedkommende har fått mulighet til å tilpasse seg. Arbeidsgiver må også kunne dokumentere at arbeidstaker har fått opplæring og tilbakemeldinger.

Slik jeg forstår deg, har dere hatt to medarbeidersamtaler med to måneders mellomrom hvor dere har gitt klare tilbakemeldinger til den ansatte. Til tross for at det ikke er noe absolutt krav, er nok det optimale å ha månedlige medarbeidersamtaler. Etter vår vurdering er det derfor en ikke uvesentlig risiko for at en oppsigelse ikke vil stå seg.



Det gjenstår imidlertid to måneder av prøvetiden. I stedet for å gå til oppsigelse nå, anbefaler vi dere å utnytte den siste perioden av prøvetiden godt, ved å gi arbeidstaker løpende tilbakemeldinger og vurdere hvorvidt det er nødvendig med ytterligere opplæring og oppfølging. Dersom arbeidsprestasjonene ikke har forbedret seg når utløpet av prøvetiden nærmer seg, har dere etter vår vurdering et mye bedre grunnlag for å gå til oppsigelse. Hvorvidt det i denne saken er tilstrekkelig grunnlag for å gå til oppsigelse, må imidlertid vurderes konkret.