

Oppsigelse i prøvetid

De aller fleste av oss inngår arbeidsavtaler med en avtalt prøvetid i starten av arbeidsforholdet. Hva innebærer egentlig denne prøvetiden, og er det slik at arbeidsgiver på fritt grunnlag kan bestemme seg for om han vil beholde deg etter endt prøvetid eller ikke? I denne artikkelen vil vi forsøke å besvare disse spørsmålene, og se på hvilke forhold som kan begrunne en eventuell oppsigelse i prøvetiden.

TEKST:

Anne Amanda Norendal, rådgiver i Norges Farmaceutiske Forening

MÅ FREMGÅ AV ARBEIDSKONTRAKTEN

Etter arbeidsmiljøloven § 15-6 kan arbeidsgiver pålegge en nyansatt prøvetid dersom dette er *skriftlig* avtalt ved arbeidsforholdets begynnelse. Finnes det ingen bestemmelser om prøvetid i arbeidskontrakten, har man heller ingen prøvetid. Dette er altså et unntak fra hovedregelen om at muntlige avtaler er like bindende som skriftlige.

BETYDNING AV PRØVETID

I prøvetiden skal arbeidsgiver vurdere den ansattes tilpasning til arbeidet og vedkommendes faglige dyktighet og pålitelighet. Innfrir ikke arbeidstakeren arbeidsgivers rimelige forventninger på disse punktene, kan han i utgangspunktet sies opp. Det stilles ikke fullt så strenge krav til oppsigelse av ansatte i prøvetid sammenliknet med det som kreves i andre tilfeller, og oppsigelsesfristen er kortere enn ellers. På den andre siden kan prøvetid også ses på som noe positivt for arbeidstakeren. I løpet av prøvetiden vil arbeidstakeren kunne si opp stillingen sin med kortere frist dersom vedkommende finner ut at dette ikke er et sted man ønsker å være, ev. får tilbud om en mer fristende stilling et annet sted.

Den rettslige betydningen av prøvetidsansettelse dreier seg i hovedsak om tre forhold:

- arbeidstakeren har et svakere oppsigelsesvern enn det som gjelder ellers, jf. nedenfor
- kortere oppsigelsesfrister som løper fra dato til dato (14 dager dersom annet ikke er avtalt)
- arbeidstaker har i utgangspunktet ikke rett til å stå i stilling ved en eventuell tvist om oppsigelsens gyldighet

FAST ANSATT TROSS PRØVETID

Prøvetid kan avtales både i faste og midlertidige stillinger. Det viser seg at noen misforstår dette og tror at man er midlertidig ansatt så lenge man er i prøvetid. Det er feil. Hovedregelen i norsk rett er fast ansettelse med mindre noe annet uttrykkelig fremgår av arbeidsavtalen. Selv om man har avtalt en prøvetid, er derfor det normale at man er fast ansatt fra første dag. Etter prøvetidens utløp vil man ikke få noen ny arbeidskontrakt eller fortsette arbeidet på endrede vilkår, med mindre annet er avtalt. Overgangen medfører kun at arbeidstakeren får et ordinært stillingsvern. Ganske vanlig er det imidlertid at det ved ansettelse avtales at lønn og andre vilkår i arbeidskontrakten skal reforhandles etter prøvetidens utløp. En slik avtale bør av bevis hensyn også alltid være skriftlig.

VARIGHET

Prøvetid kan ikke avtales for et lengre tidsrom enn seks måneder fra tiltredelsesdato. På bestemte vilkår kan imidlertid arbeidsgiver forlenge prøvetiden, dersom arbeidsgiver skriftlig har varslet arbeidstaker om dette ved arbeidsforholdets start. Som regel vil det fremgå av arbeidskontrakten hvorvidt arbeidsgiver har en slik forlengelsesadgang eller ei. Forlengelse kan i alle tilfeller bare skje dersom arbeidstaker har hatt fravær i prøvetiden som ikke skyldes virksomheten, f.eks. ved sykdom, militærtjeneste eller foreldrepermisjon. Prøvetiden vil da bli forlenget med en periode tilsvarende lengden på fraværet. Fravær forårsaket av arbeidsgiver gir ikke rett til forlengelse av den avtalte prøvetiden. Eksempelvis vil ikke kurs som arbeidsgiver sender arbeidstaker på gi rett til utvidet prøvetid.

Ved avviking av ferie i prøvetiden vil adgangen til forlengelse være avhengig av hvem som har tatt initiativet til ferien. I tilfeller hvor det er arbeidsgiver som har krevd at den ansatte avviker ferie, vil det ikke være adgang til å forlenge prøvetiden, og vice versa. For at forlengelse skal kunne gjennomføres er det i tillegg et vilkår at arbeidsgiver varsler arbeidstaker om forlengelse før utløpet av den opprinnelig avtalte prøvetiden.

Har man avtalt en opprinnelig prøvetid som er kortere enn seks måneder, er det ikke noe i veien for at arbeidsgiver og arbeidstaker blir enige om en forlengelse innenfor seks-månedersfristen uavhengig av vilkårene nevnt over. I prøvetiden har man kortere oppsigelsesfrist enn ellers, og når markedet for farmasøyter er så godt som det er i dag, kan det tenkes tilfeller hvor arbeidstaker ønsker en så kort oppsigelsesfrist som mulig, for det tilfellet at man ikke skulle finne seg til rette, eller ønsker å ta et annet, mer fristende jobbtilbud.

NY PRØVETID SAMME STED

Det er ikke uvanlig at en midlertidig stilling senere omgjøres til en fast stilling. Dersom en ansatt går fra å være midlertidig satt (for eksempel ved vikariat) til å bli fast ansatt i stillingen, kan arbeidsgiver ikke pålegge den ansatte prøvetid i den faste stillingen. Dette gjelder i hvert fall ikke så lenge den midlertidige stillingen har hatt en varighet på seks måneder eller mer. Mange opplever også å skifte stilling innad i virksomheten. Dersom man får en *vesentlig* annen stilling hos samme arbeidsgiver, er det fastslått i rettspraksis at arbeidsgiver bare kan pålegge den ansatte ny prøvetid dersom ved-

kommende samtidig gis muligheten til å gå tilbake til sin tidligere stilling.

OPPSIGELSE I PRØVETID

Formålet med prøvetiden er som nevnt at arbeidsgiver skal få mulighet til å forsikre seg om at rett person er tilsatt i stillingen. Samtidig stilles det krav til arbeidsgiver i prøvetiden. Arbeidsgiver har blant annet plikt til å sørge for at den ansatte får nødvendig opplæring og instruksjon i det arbeidet vedkommende skal utføre, og til å gi konkrete tilbakemeldinger underveis på det arbeidet som er gjort. Hva som er nødvendig opplæring, vil variere avhengig av hva slags stilling det er snakk om og arbeidstakerens forkunnskaper og erfaring. Det er viktig å huske at en oppsigelse aldri skal komme som en overraskelse uansett om man er i eller utenfor prøvetid.

Det spesielle med oppsigelse i prøvetiden er at oppsigelsen i denne perioden kan begrunnes i enten manglende tilpasning til arbeidet, eller manglende faglig dyktighet eller pålitelighet. Det er nok at arbeidstakeren ikke tilfredsstillende er av vilkårene for at det skal foreligge en oppsigelsesgrunn. I rettspraksis er det fastslått at terskelen for oppsigelse i prøvetiden ligger noe lavere enn ellers. Er det imidlertid andre grunner enn tilpasning til arbeidet, faglig dyktighet eller pålitelighet som gjør at arbeidsgiver ønsker å si opp en ansatt i prøvetiden, gjelder de alminnelige oppsigelsesreglene, og dermed også en strengere saklighetsnorm.

Arbeidsgiver må kunne kreve at arbeidsutførelsen ligger på et gjennomsnittlig nivå, verken mer eller mindre. Det er ikke oppsigelsesgrunn god nok at arbeidsgiver har funnet en bedre kandidat eller anser at vedkommende ikke er den optimale arbeidstakeren. Arbeidsgiver må videre ta hensyn til arbeidstakerens (manglende) erfaringsgrunnlag. I stillinger med høye kvalifikasjonskrav vil arbeidsgiver nok kunne forvente en raskere tilpasning til arbeidet enn ellers. Dersom noen sider ved arbeidet er særlig viktige, må det kunne stilles større krav til ytelse på dette området enn andre områder. For eksempel er det spesielt viktig at en apotekansatt farmasøyt takler kontakten med kundene og er i stand til å gi råd og veiledning som kundene forstår, samtidig må det stilles høye krav til nøyaktighet i reseptekspedisjonen. Arbeidsgiver må videre kunne forvente at arbeidstaker

kommer punktlig på jobb og følger de pålegg og instruksjoner som blir gitt av overordnede.

I en oppsigelsessak vil arbeidsgiver måtte fremlegge bevis på at arbeidstakeren ikke har fungert tilfredsstillende. Viktige bevis kan blant annet være forklaringer fra andre ansatte, for eksempel den ansattes overordnede, møtereferater, ev. kopier av advarsler mv. Hvis retten finner at de faktiske forhold ikke er slik arbeidsgiver har beskrevet, kan retten kjenne oppsigelsen ugyldig, og omvendt. Arbeidsgiver må imidlertid også godtgjøre at den ansatte har fått tilstrekkelig opplæring og oppfølging underveis i prøvetiden. Blir man som nyansatt henvist til selvstendige arbeidsoppgaver uten noen form for instruksjon eller bistand, vil en oppsigelse lett kunne bli kjent ugyldig. Arbeidsgiver må også ha oppfylt sin grunnleggende plikt til å organisere og tilrettelegge arbeidet under hensyn til den enkelte arbeidstakers alder, kyndighet, arbeidsevne og øvrige forutsetninger. Har arbeidsgiver ikke gjort det, vil retten kunne komme til at arbeidsgiver ikke har hatt tilstrekkelig grunnlag for å vurdere om den ansatte faktisk kunne ha fungert tilfredsstillende i stillingen.

FORMKRAV

Formkravene ved oppsigelse i prøvetiden er de samme som utenom prøvetid. Før arbeidsgiver treffer sin beslutning, skal arbeidsgiver innkalle den ansatte til et såkalt drøftelsesmøte der den ansatte har rett til å ha med seg en rådgiver eller støttespiller. Hensikten med drøftelsesmøtet er at arbeidstaker og arbeidsgiver skal få alle fakta på bordet, og forhindre at en ev. beslutning om oppsigelse fattes på feilaktig eller mangelfullt grunnlag. Arbeidstaker skal få komme til orde og presentere sitt syn på saken, og ev. gi arbeidsgiver supplerende eller oppklarende informasjon, slik at man i størst mulig grad forhindrer feilaktige beslutninger. Dersom arbeidsgiver på tross av drøftelsesmøtet finner det nødvendig å si opp vedkommende, gjelder det bestemte regler med hensyn til hvilke opplysninger oppsigelsesbrevet skal inneholde, bl.a. om arbeidstakers rettigheter til forhandlinger og til å reise søksmål.

Oppsigelsestiden i prøvetiden er 14 dager fra dato til dato, dersom annet ikke følger av arbeids- eller tariffavtale.

RETTE TIL Å STÅ I STILLING

En arbeidstaker som sies opp i henhold til de alminnelige oppsigelsesregler utenom prøvetiden, vil som hovedregel ha rett til å beholde stillingen (og heve lønn) så lenge en ev. tvist med arbeidsgiver foregår i rettsapparatet. Sies man opp i prøvetiden vil imidlertid utgangspunktet være det motsatte. Det vil si at man må fratruke når oppsigelsestiden har utløpt, og ikke får anledning til å gjeninntrø for retten ev. kommer til at oppsigelsen var usaklig. I og med at arbeidsrettsaker normalt tar svært lang tid å behandle i rettsapparatet, er dette en viktig begrensning i arbeidstakerens stillingsvern.

KONKLUSJON

I de fleste arbeidsavtaler finner man som nevnt innledningsvis en klausul om prøvetid. For å få en så god start på arbeidsforholdet som mulig, er det viktig at både arbeidsgiver og arbeidstaker gjør det de kan for å utnytte prøvetiden effektivt. Arbeidsgiver har normalt et ønske om at arbeidstaker blir selvgående så fort det er praktisk mulig, og da er det viktig at arbeidsgiver tilrettelegger arbeidssituasjonen under hensyntagen til den enkeltes fysiske og mentale forutsetninger og gir en god og grundig oppfølging underveis. Det å ikke bli fulgt opp ordentlig i et nytt ansettelsesforhold, vil dessuten være både frustrerende og utilfredsstillende for den nyansatte. Vi oppfordrer derfor arbeidsgiver og arbeidstaker til å kartlegge arbeidstakers behov for opplæring og ev. tilrettelegging umiddelbart etter tiltredelse og holde jevnlig oppfølgingsmøter underveis i prøvetidsperioden. ■