

Myter og misforståelser om **advarsler** i arbeidslivet

VI OVER 60 får av og til henvendelser fra bekymrede lesere som har fått skriftlig advarsel fra sin arbeidsgiver. Advarslene kan være begrunnet i mangelfulle prestasjoner eller brudd på arbeidsreglementet. Noen spør om hvilken betydning en advarsel egentlig har og om det er forskjell på en skriftlig og en muntlig advarsel. Noen tror arbeidsgiver først må gi tre advarsler før man kan bli oppsagt. I denne artikkelen skal jeg søke å oppklare noen myter og misforståelser om advarsler i et arbeidsforhold.

Hva er egentlig en advarsel?

Advarsel er en formell korreks/irrettesettelse gitt til en ansatt på grunn av vedkommendes kritikkverdige eller uakseptable opptreden/arbeidsprestasjon, hvor den ansatte samtidig oppfordres til å skjerpe seg for å unngå en framtidig oppsigelse eller avskjed. Dette innebærer at en advarsel er noe annet og mer alvorlig enn vanlig muntlig tilsnakk. En advarsel har imidlertid ingen umiddelbare rettslige konsekvenser. Arbeidsgiver kan for eksempel ikke med bakgrunn i en advarsel frata den ansatte arbeidsoppgaver eller ansvarsområder.

En advarsel bør gis snarest mulig etter at arbeidsgiver er blitt kjent med den ansattes kritikkverdige opptreden. Desto lenger arbeidsgiver venter, jo mindre alvorlig vil forholdet anses for å være.

Er det regler om advarsel?

Med unntak av noen få bestemmelser i helsepersonelloven og statsansatteloven, finnes det ingen lovregler om advarsler.

Etter statsansatteloven kan skriftlig irrettesettelse, betegnet som ordensstraff, ilegges for overtredelse av tjenesteplikter eller unnlatelse av

å oppfylle tjenesteplikter. Dette forutsetter subjektiv skyld, med andre ord at den statsansatte opptrer med forsett eller uaktsomhet. Eksempler på forhold som kan føre til ordensstraff er mindre økonomiske misligheter, ulovlig bruk av tjenestebil, brudd på arbeidstidsbestemmelsene og mindre alvorlige brudd på den alminnelige lojalitets- og lydighetsplikten.

Når forholdet ikke er så graverende at det begrunner oppsigelse eller avskjed, kan en statsansatt også ilegges ordensstraff for utilbørlig adferd i eller utenfor tjenesten som skader den aktelse eller tillit som er nødvendig for stillingen. Ordensstraff kan naturligvis også benyttes når forholdet er graverende nok til objektivt sett å begrunne oppsigelse eller avskjed, men hvor ansettelsesmyndigheten ikke finner det nødvendig å reagere så strengt. Ved bruk av ordensstraff er det for øvrig krav til god saksbehandling i forkant.

Hva kan det gis advarsel for?

Helt bagatelmessige forhold gir ikke grunnlag for advarsel. Dersom man etter flere års ansettelse en dag kommer litt for sent, er advarsel en overreaksjon, og en slik advarsel vil ikke kunne påberopes av arbeidsgiver ved en eventuell senere oppsigelse.

Kritikkverdige forhold som, enten alene eller ved gjentakelse, kan være grunnlag for oppsigelse eller avskjed, vil også være grunnlag for advarsel. Dette kan være brudd på etiske regler, dårlig opptreden på firmaarrangement, dataspill i arbeidstiden, forsentkomming, rutinebrudd, illojalitet, ubehøvlet opptreden over kollegaer og samarbeidsproblemer. I tillegg vil det også kunne gis advarsler på forhold som går på selve arbeidsutførelsen, for eksempel slurv og dårlige salgresultater over tid.

Hva som er en tilstrekkelig god grunn for

PEKEFINGER.
Hvilken betydning har egentlig en advarsel i arbeidslivet? Det er mange myter der ute.

advarsel, kan gjerne variere fra arbeidssted til arbeidssted. Hos en arbeidsgiver kan for eksempel privat bruk av internett være uakseptabelt, mens dette ikke er så nøye hos en annen arbeidsgiver. Dette innebærer at rettmessigheten av en advarsel kan variere fra en arbeidsplass til en annen.

Hvorfor gis advarsel?

Formålet med en advarsel vil normalt dels være å korrigere uønsket adferd, dels å dokumentere at adferden er påtalt med tanke på eventuell senere oppfølging som kan lede til oppsigelse eller avskjed. Advarsel gis for å gjøre den ansatte uttrykkelig oppmerksom på at vedkommende har gjort noe som ikke er akseptabelt og samtidig oppfordre han eller henne til å endre sin adferd, og i hvert fall ikke gjenta handlingen. Implisitt ligger i dette et varsel om at dersom ingen endring skjer eller handlingen gjentas, risikerer den ansatte oppsigelse eller avskjed.

Det er for øvrig ikke noe krav om at det skal ha vært gitt en eller flere advarsler før det kan gis oppsigelse eller avskjed. Dette er en utbredt misforståelse.

Vanligvis blir det gitt advarsel fordi det er begått en handling hvor arbeidsgiver er i tvil om det foreligger



**ERIK RÅD
HERLOFSEN**

Advokat med arbeidsrett som sitt spesialfelt. Var medlem av Statens seniorråd fra 2004–2017. Partner i advokatfirmaet Helmr AS.



tilstrekkelig saklig grunn for å reagere umiddelbart med oppsigelse eller avskjed, eller at arbeidsgiver uansett ønsker å gi den ansatte en sjanse til. Dersom arbeidsgiver først velger å gi en advarsel i stedet for en oppsigelse, kan ikke arbeidsgiver noen uker eller måneder senere ombestemme seg og deretter gi en oppsigelse eller avskjed begrunnet i den kritikkverdige handlingen. Man skal ikke «straffes» to ganger for samme forhold.

I hvilken form skal advarselen gis?

Bortsett fra ved advarsler og ordensstraff etter helsepersonell- og statsansatteloven, kan en advarsel gis både muntlig og skriftlig. Det er med andre ord ingen regel om at det først må gis en muntlig advarsel før skriftlig advarsel kan gis. Det er heller ikke slik at arbeidsgiver først må avholde et møte med den ansatte før advarselen kan gis.

Det er heller ikke nødvendigvis slik at en skriftlig advarsel er mer alvorlig enn en muntlig advarsel, med mindre dette følger av arbeidsgivers personelhåndbok eller annet internt regelverk som er kommunisert til de ansatte. Derimot vil en skriftlig advarsel ofte gi et bedre bevis i en eventuell senere oppsigelsessak, særlig om denne gir en god beskrivelse av de klanderverdige forholdene og samtidig angir alvorlighetsgraden i forholdet.

For at advarselen skal ha noen effekt, bør den være tydelig. Det må fremgå klart hva misnøyen gjelder, hva som forventes av den ansatte i fremtiden, og at oppsigelse kan bli konsekvensen dersom den ansatte ikke endrer sin adferd. Dersom den ansatte ikke har forstått at det er gitt en advarsel, og dette skyldes manglende tydelighet fra arbeidsgivers side, vil advarselen ha begrenset betydning i en eventuell senere oppsigelsessak. Dette er også et viktig argument for å bruke skriftlighet.

I en dom avsagt av Borgarting lagmannsrett i juni 2012 ble en oppsigelse kjent usaklig og ugyldig. Lagmannsretten la avgjørende vekt på at arbeidsgiver i sine tilbakemeldinger til den ansatte ikke hadde vært tilstrekkelig klar og konkret, og at den ansatte derfor ikke hadde mulighet til å forstå hva han gjorde feil slik at han kunne endre sin adferd. Arbeidsgiveren ble dømt til å betale 75.000 kroner i erstatning. Dersom arbeidsgiver hadde gitt en eller flere advarsler før oppsigelsen, ville resultatet sannsynligvis blitt annerledes.

Det er som tidligere nevnt intet krav at advarsel er gitt før en oppsigelse gis, men en tidligere advarsel kan noen ganger styrke grunnlaget for en senere oppsigelse.

Kan en ansatt klage på advarselen?

Dersom den ansatte mener at advarselen er uriktig eller urimelig, bør vedkommende umiddelbart gi arbeidsgiver en skriftlig redegjørelse for dette og samtidig forlange at innsigelsesbrevet legges i personalmappen, slik at dette kan fremlegges ved en eventuell senere oppsigelsessak.

Det er imidlertid ikke slik at arbeidsgiver plikter å trekke

advarselen tilbake og den ansatte kan normalt ikke anlegge søksmål mot arbeidsgiver for å få kjent advarselen ugyldig. Høyesteretts ankeutvalg kom imidlertid i 2018 til at en sjømanns krav om tilbaketrekking/gyldigheten av advarsel «etter omstendighetene» kunne anses som et rettskrav som derved kunne prøves for domstolene. Saken var imidlertid noe spesiell ved at advarselen gjaldt alvorlige beskyldninger som fikk konkrete konsekvenser ved at sjømannen ikke fikk lov til å vikariere som kaptein. Dessuten ble det påberopt at advarselen var å anse for ulovlig gjengjeldelse etter varsling.

Kan advarselen lagres?

Når det gjelder ordensstraff etter statsansatteloven kan opplysninger om straffen lagres i personalmappen til vedkommende i fem år. Dette kan gi en viss overføringsverdi til hva som er akseptabel lagringstid også for andre enn statsansatte. På den annen side vil behovet for lagring av advarsler kunne variere, særlig med tanke på framtidige oppsigelser begrunnet i tilsvarende forhold.

Et annet kompliserende element er personvernregelverket og Personvernemndas praksis som krever at arbeidsgiver må kunne påvise en konkret og reell grunn for å lagre en advarsel over lenger tid.

Hva skjer etter at en advarsel?

Forutsatt at det var tilstrekkelig grunn for å gi advarselen, bør den ansatte selvsagt ta advarselen alvorlig og skjerpe seg. Dersom den ansatte er i tvil om hva som forventes fra arbeidsgivers side, bør vedkommende kontakte arbeidsgiver og få konkret informasjon om dette.

I mange tilfeller er det også viktig at den ansatte gis en reell mulighet for å kunne vise bedring. En selger som får advarsel fordi salgsresultatene ikke er tilfredsstillende, må få nødvendig tid og hjelp til å forbedre resultatene sine. Hva som er rimelig tid, må vurderes konkret i det enkelte tilfellet. Hvis den ansatte senere sies opp uten at det er gitt rimelig tid til å vise bedring, kan dette være et moment som taler for at oppsigelsen er usaklig.

Dersom den ansatte ikke skjerper seg, må vedkommende påregne ny advarsel eller i verste fall forvente oppsigelse eller avskjed. For eldre ansatte med lang tjenestetid eller i de tilfellene det har gått lang tid mellom de kritikkverdige forhold, vil det kunne være mer nærliggende å gi en ny advarsel før oppsigelse eller avskjed gis.

Viktig med kjøreregler

Vi er alle ulike og alle har ikke samme holdninger og oppfatninger om hva som er akseptabel oppførsel. Arbeidsgivere bør derfor, i samarbeid med ansatte og tillitsvalgte, lage kjøreregler for hva som er akseptabel oppførsel på deres arbeidsplass. På den måten vil det være lettere å påtale eventuelle brudd gjennom advarsler og – i verste fall – gjennom en berettiget oppsigelse eller avskjed.