

Prøvetid – litt fakta og et skrekkeeksempel fra virkeligheten

I starten av et ansettelsesforhold har arbeidsgiver ofte behov for å vurdere om en ansatt er skikket for stillingen, og om vedkommende passer inn på arbeidsplassen. Prøvetid gir også arbeidstaker mulighet til å teste ut stillingen i en oppstartsperiode. For begge parter kan det altså være en fordel med kortere oppsigelsestid og lavere terskel for oppsigelse. I denne artikkelen skal regelverket gjennomgås, og det skal samtidig vises til et reelt eksempel hvor arbeidsgiver trådte feil.

Vernet ble styrket i 1975

I 1975 ble det første gang innført et begrenset vern mot oppsigelse i prøvetiden. Tidligere kunne en oppsigelse i prøvetiden bare angripes som usaklig på det grunnlag at den skyldtes andre grunner enn de prøvetiden tar sikte på å avklare, for eksempel ved nedbemanning og omorganisering. Lovgiver ønsket imidlertid å styrke oppsigelsesvernet i prøvetiden ved at det ble satt strengere krav til arbeidsgivers skjønn.

På den annen side var det viktig at prøvetidsreglene ble utformet slik at arbeidsgivere våger å ta sjansen på å tilsette en arbeidstaker som det er noe usikkert om kan utføre arbeidet tilfredsstillende. En mer reell prøvetid ville kunne gi unge arbeidstakere en lettere inngang på arbeidsmarkedet. Det samme gjelder eldre arbeidssøkere.

Formålet med prøvetiden er å etablere en begrenset tidsperiode hvor arbeidsgiver skal kunne vurdere arbeidstakers tilpasning til arbeidet, vedkommendes faglige dyktighet og pålitelighet. Det ligger i ordlyden at det skal være en tidsbegrenset prøve, og det følger videre av formålet at det er ment å gi arbeids-

giver en noe romsligere adgang til oppsigelse i prøvetiden enn det som ellers gjelder.

Prøvetid kan avtales i alle arbeidsforhold, også ved midlertidig ansettelse. Det er likevel bestemte formkrav som må ivaretas for å etablere en lovlig prøvetidsavtale.

Vilkår

For det første må prøvetidsavtalen inngås skriftlig. Dersom avtalen ikke er inngått skriftlig, vil opphør av arbeidsforholdet måtte reguleres etter den alminnelige regelen om at arbeidsgiver må ha saklig grunnlag for oppsigelse. For det andre er det en forutsetning at prøvetiden er begrenset til en viss periode, som maksimalt kan være på seks måneder.

Det er dessuten som hovedregel ikke adgang til å avtale prøvetid på nytt i situasjoner hvor en arbeidstaker etter å ha vært midlertidig ansatt får fast ansettelse i samme eller i en likeartet stilling i samme virksomhet.

Terskel for oppsigelse i prøvetiden

Terskelen for oppsigelse i prøvetiden er lavere enn ved senere oppsigelser, men arbeidsgiver må likevel kunne godtgjøre de faktiske forhold vurderingen av arbeidstaker bygger på, slik at domstolene skal kunne etterprøve vurderingene. Det er ikke tilstrekkelig at arbeidsgiver begrunner oppsigelsen med en generell skjønnsmessig skikkethetsvurdering. Det kan heller ikke stilles idealkrav til arbeidstakers utførelse av arbeidet. Arbeidsgiver må i sine krav ta hensyn til vedkommendes manglende arbeidserfaring, men må kunne kreve at arbeidstakers ytelse ligger på et gjennomsnittlig nivå. I stillinger med høye kvalifikasjonskrav

USAKLIG OPPSIGELSE. En flislegger er brukt som eksempel på en usaklig oppsigelse i denne artikkelen.



må arbeidsgiver kunne forvente en raskere tilpasning til arbeidet enn ellers.

Dersom noen sider ved arbeidet er særlig viktige, må det kunne stilles større krav til ytelsen på dette området enn andre områder. F.eks. er det spesielt viktig at en selger eller kelnertakler kundebehandlingen, at en utreder har gode skriftlige fremstillingsevner, og at en som arbeider i team har gode samarbeidsevner, og at en kokk er hygienisk osv. En forutsetning for at arbeidsgiver skal kunne stille slike krav, er imidlertid at arbeidstaker har fått tilstrekkelig veiledning eller opplæring i utførelsen av arbeidsoppgavene som anses nødvendig overfor en nytilsatt. Arbeidstaker må dessuten få en relevant tilbakemelding på eventuelle feil, slik at vedkommende har en mulighet til å korrigere sin utførelse av arbeidet. En oppsigelse basert på mangelfulle prestasjoner skal aldri komme som en overraskelse på arbeidstaker.

Det er samtidig høyst relevant at arbeidsgiver stiller store krav til arbeidstakers pålitelighet, at vedkommende kommer punktlig på jobb, ikke skulker, utfører de oppgaver som vedkommende har fått tildelt o.l.

Forsvarlig opplæring

Ved bedømmelsen av hva som er forsvarlig opplæring, må det blant annet tas hensyn til den erfaring som arbeidstakeren har fra tidligere. Det vil normalt ikke være tilstrekkelig



ERIK RÅD HERLOFSEN

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

med et par dagers instruksjon og opplæring før man blir satt til selvstendige oppgaver. Den ansatte skal gis tilstrekkelige muligheter til å tilpasse seg arbeidet og gis tid til å vise at han kan fylle stillingen.

Samarbeidsproblemer og tilbakeholdte opplysninger

Samarbeidsvansker som oppstår i prøvetiden, har arbeidsgiver også et ansvar for å forsøke å løse før oppsigelse.

En arbeidssøker plikter ikke i intervjuprosessen å opplyse om negative forhold i tidligere arbeidsforhold, med mindre man blir spurt eller når det vil være klart illojalt å unnlate dette.

Oppsigelsestid

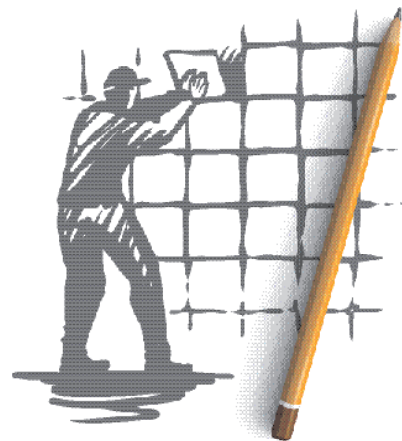
I prøvetiden gjelder en gjensidig oppsigelsestid på 14 dager, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. Oppsigelsestiden løper i prøvetiden fra dato til dato og arbeidstaker som bestrider en oppsigelse gitt i prøvetiden kan normalt ikke kreve å stå i stillingen mens tvisten verserer. Dette i motsetning til ved oppsigelse gitt etter utløpet av prøvetiden.

Prøvetidens lengde

Prøvetiden kan maksimalt settes til seks måneder, med mindre prøvetiden blir forlenget på grunn av fravær. Prøvetiden kan imidlertid bare forlenges dersom arbeidstakeren allerede ved ansettelsen er blitt skriftlig orientert om arbeidsgivers adgang til å forlenge prøvetiden. I tillegg er det en forutsetning at arbeidsgiveren før utløpet av prøvetiden har orientert den ansatte skriftlig om at prøvetiden vil bli forlenget. Fravær som gir rett til forlengelse, er for eksempel sykdom, svangerskapspermisjon eller ferie.

Prøvetid ved midlertidige ansettelser

Ved midlertidig ansettelse kan prøvetiden ikke overstige halvparten av ansettelsesforholdets varighet, men hovedregelen om maksimalt seks måneders prøvetid vil fortsatt gjelde. Regelen er kun relevant for midlertidige ansettelser med en varighet på tolv måneder eller kortere, og skal bidra til å tydeliggjøre at adgangen til å forlenge prøvetiden ved arbeidstakers fravær gjelder for både faste og midlertidige ansettelser hvor prøvetid er avtalt.



Et eksempel fra virkeligheten

En flislegger med kone og to barn ble i 2023 ansatt med prøvetid i en mellomstor virksomhet i Vestfold. En høstkveld snaue to måneder etter tiltredelsen ble arbeidstaker oppringt og beskyldt for å ha jukset med timeføringene, noe arbeidstaker benektet. Han ble likevel oppsagt på e-post samme kveld. Arbeidstaker ble dagen etter sykmeldt og kom aldri tilbake til virksomheten. Arbeidsgiver bestred sykmeldingen og krevde at arbeidstaker måtte arbeide i oppsigelsestiden. NAV var imidlertid enig med arbeidstaker og hans lege og sykepenger ble etter hvert utbetalt. Etter friskmelding mottok arbeidstaker dagpenger.

Han valgte imidlertid å ta ut søksmål og krevde erstatning for usaklig oppsigelse. Både tingretten og lagmannsretten kom til at det ikke var sannsynliggjort noe misforhold mellom timeregistreringen og det utførte arbeidet. Oppsigelsen ble dermed kjent usaklig og arbeidstaker ble tilkjent erstatning på 600.000 kroner for lidet og fremtidig økonomisk tap. I tillegg måtte arbeidsgiver betale 100.000 kroner i skattefri oppreisning og 300.000 kroner til dekning av arbeidstakers sakskostnader. Dette i tillegg til egne sakskostnader.

Domstolen la særlig vekt på at arbeidsgiver hadde utsatt arbeidstaker for en ubegrunnet oppsigelse som var basert på alvorlige og uriktige beskyldninger, hvor saksbehandlingen var gjennomført i strid med reglene i arbeidsmiljøloven og den gjensidige lojalitetsplikten i arbeidsforhold. Det ble også vektlagt at oppsigelsen hadde medført psykisk og økonomisk belastning for arbeidstaker som dessuten ledet til langvarig sykdom.

Må være godt fundert

Terskelen for å si opp en arbeidstaker er som nevnt lavere i prøvetiden, men eksempelet illustrerer at det ikke er fritt fram for slike oppsigelser. Enhver oppsigelse, også i prøvetid, skal være godt fundert, godt dokumentert og kombinert med god saksbehandling.

Kilder: Ot.prp. nr. 50 (1993–94) s. 163 (pkt. XIII. 6.4), Agder lagmannsrett – LA-2024-167191