

# Hva kan arbeidsgiveren skrive i € attest?

TEKST

Ellen Ekre Engh  
Heidi Roald

PUBLISERT 4. april 2012

---

Jeg har nettopp sluttet i en jobb, og har fått attest fra min tidligere arbeidsgiver. Har arbeidsgiveren lov til å skrive i attesten at jeg har vært ute i foreldrepermisjon i den perioden jeg jobbet hos dem?

Nyansatt

Minimumskravene til innhold i en attest følger av arbeidsmiljøloven § 15–15:

«Arbeidstaker som fratrer etter lovlig oppsigelse har krav på skriftlig attest av arbeidsgiver. Attesten skal inneholde opplysninger om arbeidstakers navn, fødselsdato, hva arbeidet har bestått i og om arbeidsforholdets varighet. Denne bestemmelse begrenser ikke arbeidstakers rett til å kreve en mer utførlig attest i arbeidsforhold hvor dette er sedvane og ikke annet er fastsatt i tariffavtale.

Opplysningene om hva arbeidet har bestått i, skal gi et bilde av de arbeidsoppgaver og funksjoner du har hatt.

Selv om loven angir minimumskrav for hva attesten skal inneholde, har ikke arbeidsgiveren full frihet til å ta inn opplysninger om ting som faller utenfor minimumskravene. Rettspraksis har lagt til grunn at arbeidsgiveren ikke kan ta inn opplysninger som er egnet til å sverte eller sjikanere arbeidstakeren. Det kan heller ikke tas inn opplysninger om den ansattes fravær – uavhengig om det skyldes egen eller barns sykdom. Videre er det også lagt til grunn at attesten ikke skal inneholde uriktige opplysninger.

Det er ellers lov å ta inn andre opplysninger i en sluttattest, og slik sett er det rom for å ta inn opplysninger om fravær som skyldes foreldrepermisjon. Dette er saklig opplysning som fremtidige arbeidsgivere uansett vil kunne finne ut av hvis de snakker med referansen din på dette arbeidsstedet.

E.E.E.

*Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 49, nummer 4, 2012, side*

**TEKST**

**Ellen Ekre Engh**, Spesialrådgivere i Psykologforeningens forhandlingsavdeling

**Heidi Roald**, Spesialrådgivere i Psykologforeningens forhandlingsavdeling