

Prøvetid?

TEKST

Ellen Ekre Engh

PUBLISERT 5. september 2012

Jeg er akkurat ferdig utdannet og har begynt i min første jobb. Jeg ser av arbeidskontrakten min at de første seks månedene av arbeidsforholdet er under prøvetid. Hva innebærer dette for meg?

Nytilsatt

Det er vanlig at man blir ansatt med såkalt prøvetid. Formålet med prøvetiden er at arbeidsgiveren skal kunne sjekke om den nyansatte medarbeideren er egnet for stillingen. Det følger av arbeidsmiljøloven § 15-6, 3. ledd og av tjenestemannsloven § 8 nr. 2 (gjelder for ansatte i staten) at prøvetiden kan være på maksimalt seks måneder. Det er et krav etter lovverket at prøvetid må avtales skriftlig ved ansettelse.

Under prøvetiden har arbeidsgiveren fått en bedre mulighet til å si opp den ansatte enn etter utløpet av denne perioden. Under prøvetiden kan den ansatte sies opp på grunn av manglende tilpasning til arbeidet, manglende faglig dyktighet eller manglende pålitelighet. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 15-6, 1. ledd og av tjenestemannsloven § 8 nr. 2.

Det er viktig å merke seg at arbeidsgiveren må ha gode grunner til å gi oppsigelse, og den ansatte må ha blitt gitt muligheten til å forbedre sine arbeidsprestasjoner under prøvetiden. En oppsigelse i prøvetiden kan altså ikke komme som «lyn fra klar himmel» på den ansatte. Vedkommende må ha fått nødvendig opplæring og veiledning fra arbeidsgiveren. Arbeidsgiveren må gi den ansatte tilbakemeldinger på feil, og omfanget av instruksjon og veiledning avhenger av hva slags stilling det er, og hvilken erfaring arbeidstakeren har. Videre må arbeidsgiveren akseptere at man som nyansatt ikke kan yte det samme som erfarne medarbeidere. Det følger av forarbeidene til loven at arbeidsgiveren ikke kan stille idealkrav til en ansatt i prøvetiden, men at man må kunne forvente gjennomsnittlig nivå på arbeidsytelsen. I stillinger med høye kvalifikasjonskrav må arbeidsgiveren kunne forvente en noe raskere tilpasning til arbeidet enn ellers. Hvis arbeidstakeren er fraværende i prøvetiden, kan arbeidsgiveren velge å forlenge prøvetiden tilsvarende lengden på fraværet. Fraværet kan skyldes for eksempel sykdom eller svangerskap. En forutsetning for at arbeidsgiveren kan gjøre dette, er at arbeidstakeren da han eller hun ble ansatt, fikk informasjon om muligheten til å forlenge prøvetiden. Videre må man varsles skriftlig om forlengelsen innen utløpet av den opprinnelige prøvetiden. Oppsigelsestiden i prøvetiden er på henholdsvis tre

uker for statsansatte og to uker for andre arbeidstakere. Når prøvetiden er over, fortsetter arbeidsforholdet, og da gjelder vanlige regler for opphør av arbeidsforhold.

E.E.E.

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 49, nummer 9, 2012, side

TEKST

Ellen Ekre Engh, Spesialrådgivere i Psykologforeningens forhandlingsavdeling