



## PRØVETID OG OPPSIGELSE

**Det hender at arbeidsgiver må gå til oppsigelse av en ansatt i prøvetid. Ofte reiser det seg en del spørsmål om både fremgangsmåte og saklighetskrav i slike saker. Nedenfor vil du få svar på de mest relevante spørsmålene om dette temaet.**

### **Når foreligger det prøvetidsansettelse?**

For at arbeidstaker skal være ansatt i prøvetid, må det være skriftlig avtalt i arbeidsavtalen. Prøvetiden skal være tidsbegrenset i maks seks måneder. Har arbeidstaker hatt fravær som ikke skyldes arbeidsgiver i perioden, kan det på visse vilkår være mulighet for å forlenge prøvetiden.

### **Er en ansatt i prøvetid fast ansatt?**

Ja, så lenge arbeidstaker ikke er midlertidig ansatt i et vikariat eller i et prosjektoppdrag, er en arbeidstaker i prøvetid fast ansatt. At arbeidstaker har prøvetid innebærer ikke noe annet enn at oppsigelsesvernet i prøvetiden ikke er like sterkt.

### **Arbeidstaker er fortsatt i prøvetid, men fungerer ikke som ønsket.**

#### **Hvilke regler gjelder ved oppsigelse?**

I prøvetiden er oppsigelsesvernet noe svakere dersom oppsigelsen skyldes arbeidstakers manglende tilpasning til det arbeidet vedkommende er ansatt for å utføre. Det samme gjelder hvis det viser seg at arbeidstaker ikke innehar nødvendig faglig dyktighet eller pålitelighet.

Arbeidsmiljøloven § 15-6 har bestemmelser om oppsigelse i arbeidsavtaler med avtalt prøvetid. I prøvetiden er det en noe lavere terskel for å kunne si opp ansatte. Dersom en oppsigelse er begrunnet i andre forhold enn faglig dyktighet, pålitelighet eller tilpasning til arbeidet, må imidlertid oppsigelse av den prøvetidsansatte oppfylle de vanlige saklighetskravene i arbeidsmiljøloven § 15-7. Da er terskelen for å kunne si opp noe høyere. Uansett oppsigelsesgrunn vil oppsigelse som skjer før prøvetiden utløper, ha som konsekvens at oppsigelsesfristen i prøvetiden gjelder. Denne er normalt kortere enn etter prøvetidens utløp. For at de særskilte reglene om oppsigelse i prøvetid skal komme til anvendelse, må oppsigelsen være mottatt innen prøvetidens utløp. Bli den først mottatt etter at prøvetiden er utløpt, gjelder de vanlige oppsigelsesreglene i § 15-7.

### **Hva er formålet med prøvetid?**

Formålet med prøvetid er å gi både arbeidsgiver og arbeidstaker anledning til å prøve ut arbeidsforholdet. For at prøvetiden skal være mest mulig reell, er det en forutsetning at arbeidstaker gis mulighet til å prøve seg frem, blir lært opp i sine nye arbeidsoppgaver og blir kjent med de krav som stilles til ham eller henne. Dokumentasjon av arbeidsgivers oppfølging av arbeidstaker vil være av stor betydning ved vurderingen av om oppsigelse etter arbeidsmiljøloven § 15-6 er å anse som saklig.

### **Hvor lang oppsigelsestid er det når arbeidstaker er i prøvetid?**

Oppsigelsestiden i prøvetid er i følge arbeidsmiljøloven bare 14 dager, men det er mulig å avtale annen oppsigelsesfrist, både kortere og lengre. Annet kan også følge av tariffavtale.

### **Hvis arbeidstaker i prøvetid blir sagt opp og bestrider gyldigheten av oppsigelsen, kan arbeidstaker kreve å stå i stilling?**

Nei, arbeidstaker i prøvetid har ikke rett til å stå i stillingen etter oppsigelsesfristens utløp.