

# Prøvetid



## Innhold

|   |   |
|---|---|
| <b>Innledning</b> .....   | 2 |
| <b>Vilkår for bruk av prøvetid</b> .....                                      | 2 |
| <b>Har arbeidsgiver anledning til å forlenge prøvetidsperioden?</b> .....     | 2 |
| <b>Oppsigelse i prøvetid</b> .....  | 3 |
| <b>Oppsigelse i prøvetiden som er begrunnet i virksomhetens forhold</b> ..... | 3 |
| <b>Ny prøvetid ved bytte av stilling innen samme virksomhet</b> .....         | 4 |
| <b>Hvordan få prøvetid til å fungere etter sin hensikt?</b> .....             | 4 |

## **Innledning**

Ansettelse med prøvetid kan sammenfattes i fire hovedpunkter:

- Arbeidstaker har et svakere oppsigelsesvern i prøvetidsperioden
- Det gjelder en kortere oppsigelsesfrist i prøvetidsperioden
- Prøvetiden løper fra dato til dato, ikke fra utløpet av kalendermåneden som ellers er vanlig
- Arbeidstaker i prøvetid har som hovedregel ikke rett til å stå i stillingen ved tvist om rettmessigheten av en oppsigelse

I starten av et ansettelsesforhold har arbeidsgiver ofte behov for å vurdere om arbeidstakeren har den kompetanse som er nødvendig for stillingen. Arbeidsgiver har også behov for å vurdere hvorvidt arbeidstakeren tilpasser seg både arbeidet og miljøet i virksomheten på en hensiktsmessig måte. For arbeidstaker kan det være positivt med prøvetid fordi vedkommende får vurdert om stillingen innfrir forventningene. Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven (aml.) om prøvetid ivaretar disse hensynene, blant annet gjennom en kortere oppsigelsestid.

Det er viktig å være oppmerksom på at arbeidstaker er fast ansatt fra første dag selv om det er avtalt prøvetid. Arbeidsforholdet løper altså automatisk videre etter prøvetid, med mindre det er saklig grunn for å avslutte det. Prøvetid er med andre ord ikke en form for midlertidig ansettelse.

Bestemmelsene om prøvetid finnes i aml. § 14-6 (1) bokstav f, § 15-3 (7) og § 15-6.

Prøvetiden for statens tjenestemenn reguleres av tjenestemannsloven § 8. I staten er det obligatorisk med prøvetid.

Arbeidsmiljølovens regler er bindende og ufravikelige. Det betyr at partene ikke står fritt til å avtale hva de vil om prøvetid. Partene er bundet til lovens regler.

### **Vilkår for bruk av prøvetid**

Prøvetid må være skriftlig avtalt og fremgå av ansettelseskontrakten. Prøvetid som er muntlig avtalt vil ikke være bindende for partene i arbeidsforholdet. Lengden på prøvetiden må også være avtalt. Prøvetiden kan som hovedregel ikke være lenger enn seks måneder.

Prøvetid kan avtales både i faste og midlertidige arbeidsforhold.

### **Har arbeidsgiver anledning til å forlenge prøvetidsperioden?**

Dersom det inntreffer forhold under prøvetiden som gjør at arbeidsgiver ikke får tid til å vurdere den ansattes tilpasning til arbeidet, faglig dyktighet eller pålitelighet, oppstår spørsmålet om det er anledning til å forlenge prøvetiden.

Dersom den ansatte har vært fraværende i deler av prøvetiden kan prøvetiden forlenges tilsvarende den tiden arbeidstakeren har vært fraværende. Dette kan være aktuelt hvis den ansatte har vært fraværende på grunn av egen eller barns sykdom, ved permisjoner eller militærtjeneste. Fravær som

er forårsaket av arbeidsgiver gir ikke rett til forlengelse av prøvetiden. Et kurs som arbeidsgiver sender arbeidstaker på vil for eksempel ikke gi rett til utvidet prøvetid.

Det kan også tenkes andre forhold som gjør at arbeidsgiver er av den oppfatning at prøvetiden ikke har vært lang nok til å vurdere den ansattes tilpasning til arbeidet, faglig dyktighet eller pålitelighet. Det kan for eksempel ha vært omorganisering i prøvetiden eller virksomheten har fått nye eiere. Dette er forhold som ikke gir adgang til å utvide prøvetiden.

Det er en forutsetning at adgangen til å forlenge prøvetiden er skriftlig avtalt ved ansettelsen. Dersom arbeidsgiver ønsker å forlenge prøvetiden må arbeidsgiver orientere den ansatte om forlengelsen før den avtalte prøvetidens utløp. Denne orienteringen skal være skriftlig.

### **Oppsigelse i prøvetid**

Oppsigelsestiden i prøvetidsperioden er 14 dager fra dato til dato så fremt ikke annet er avtalt. Det kan ikke avtales en kortere oppsigelsesfrist enn 14 dager.

Oppsigelse fra arbeidsgiver i prøvetiden må være begrunnet i manglende tilpasning til arbeidet, faglig dyktighet eller pålitelighet, jf aml. § 15-6. Lovgiver har med denne bestemmelsen hatt til formål å gi en romsligere adgang til oppsigelse i prøvetiden enn ellers i arbeidsforholdet.

Det må kunne kreves at arbeidstakers arbeidsutførelse ligger på et gjennomsnittlig nivå og det kan ikke stilles idealkrav til arbeidstakers prestasjoner i prøvetidsperioden. Ved vurdering av om oppsigelse i prøvetid er saklig, vil det legges stor vekt på om arbeidsgiver har fulgt opp den ansatte, gitt nødvendig opplæring og konkrete tilbakemeldinger gjennom prøvetiden. Det er særlig viktig at den ansatte får tid og mulighet til å korrigere seg. Omfanget av oppfølgingen vil variere etter hva slags stilling det er og hvilken erfaring arbeidstaker har.

Arbeidsmiljølovens saksbehandlingsregler for oppsigelse kommer til anvendelse ved oppsigelse i prøvetid. Dette inkluderer krav om gjennomføring av drøftelsesmøte før oppsigelse, skriftlig oppsigelse med et visst innhold og rett til forhandlingsmøte for å bestride oppsigelsen i etterkant av at oppsigelsen er mottatt. Ved oppsigelse i prøvetid har arbeidstaker som utgangspunktet ikke rett til å stå i stilingen frem til saken er avgjort av retten.

### **Oppsigelse i prøvetiden som er begrunnet i virksomhetens forhold**

I arbeidsmiljøloven § 15-6 står det: «Blir arbeidstaker som skriftlig er ansatt på en bestemt prøvetid, sagt opp, må oppsigelsen være begrunnet i arbeidstakers tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet.» Ut fra en ren tolkning av lovteksten kunne en komme til at den begrensede oppsigelsestiden som kommer til anvendelse under prøvetid, kun kan gjøres gjeldende ved oppsigelser begrunnet i arbeidstakers forhold. Videre ville det vært nærliggende å tolke at lovens ordinære oppsigelsesfrist gjelder ved oppsigelse pga virksomhetens forhold, for eksempel ved driftsinnskrenkninger. Høyesterett har imidlertid kommet til at så lenge den ansatte er i prøvetid gjelder oppsigelsestiden i prøvetid, uansett begrunnelse for oppsigelsen. Dette kan fremstå som urimelig og ramme den enkelte arbeidstaker hardt.

Econa anbefaler at det tas inn en presisering i ansettelseskontrakten om at den ordinære oppsigelsestiden som er avtalt for arbeidsforholdet skal gjelde ved oppsigelse i prøvetiden, når oppsigelsen er begrunnet i virksomhetens forhold. Det er nå vanlig å avtale en oppsigelsestid på tre måneder i arbeidskontrakter. Kravet til saklig grunn vil være det samme i eller utenom prøvetid, dersom bakgrunnen for oppsigelsen er virksomhetsrelatert. Du kan lese mer om oppsigelse i temaskrivet "Opphør av arbeidsforhold".

### **Ny prøvetid ved bytte av stilling innen samme virksomhet**

Dersom den ansatte skifter stilling innen samme bedrift, blir spørsmålet om det kan avtales ny prøvetid. Dersom den nye stillingen er av en helt annen karakter enn den stillingen arbeidstaker hadde, er hovedregelen at ny prøvetid kan avtales forutsatt at arbeidstakeren kan gå tilbake til sin tidligere stilling. Det vil i det enkelte tilfelle måtte foretas en konkret vurdering av stillingene og hvor mye de skiller seg fra hverandre. Det kan ikke avtales ny prøvetid dersom en ansatt i vikariat blir fast ansatt i stillingen eller i en vesentlig likartet stilling.

### **Hvordan få prøvetid til å fungere etter sin hensikt?**

For at prøvetiden skal fungere etter sin hensikt er det en forutsetning at arbeidsgiver gir arbeidstakeren nødvendig og tilstrekkelig opplæring og veiledning. Dersom det er forhold som arbeidsgiver ikke er fornøyd med eller den ansatte gjør feil, må arbeidsgiver gi beskjed om dette slik at den ansatte har mulighet for å innrette seg etter de tilbakemeldinger som kommer fra arbeidsgiver. Det er også viktig at arbeidstaker får nok tid til å tilpasse seg de tilbakemeldingene arbeidsgiver kommer med. Det er en fordel at tilbakemeldinger fra arbeidsgiver kan dokumenteres skriftlig dersom det senere skulle oppstå en eventuell tvist i saken.