

## §§§ Spør advokaten

**N**TFs advokater får mange spørsmål om praktiske og juridiske problemstillinger fra tannlegenes hverdag. Tidende tar opp enkelte av disse problemstillingene i en egen spalte. Leserne oppfordres til å komme med egne spørsmål som kan sendes til redaksjonen.

### **Advarsel før oppsigelse?**

Vi vurderer å måtte si opp vår ansatte som følge av svært mangelfull arbeidsutførelse. Må man ha gitt en advarsel før oppsigelse gis? Er det forskjell på muntlig og skriftlig advarsel?

*Svar:* Arbeidsmiljøloven inneholder ikke noen hjemmel for bruk av advarsel. Hjemmel til å gi advarsel følger av såkalt ulovfestet rett. Det er heller ingen

formkrav til advarsler, de kan gis muntlig og skriftlig.

For arbeidsgiver kan en advarsel ofte tjene to hensikter. Det er en klar beskjed til arbeidstaker om at visse typer atferd ikke er akseptabel, og det kan styrke grunnlaget for en senere oppsigelse.

Det at det faktisk er gitt en advarsel vil heller ikke være avgjørende for at en oppsigelse anses som saklig begrunnet. Oppsigelser skal ikke komme overraskende på ansatte, og arbeidstakeren skal ha fått en reell mulighet til å forbedre seg. En advarsel vil være et element i en helhetsvurdering.

En advarsel vil dessuten ha den betydning at arbeidsgiver ikke kan ombestemme seg og senere gi oppsi-

gelse basert på samme forhold. Det må da ha kommet til ytterligere forhold som gjør at man velger å gå til oppsigelse.

Dersom advarselen er gitt muntlig bør det skrives et kort referat som underskrives av både den ansatte og arbeidsgiver.

Skriftlige advarsler bør inneholde en beskrivelse av de klanderverdige forholdene og hva som kreves endret. Det må også fremgå hva konsekvensene vil være ved gjentagelse eller dersom den ansatte ikke endrer adferd.

Det bør ikke gå for lang tid fra den aktuelle hendelsen fant sted til advarselen gis.