

Bruk av advarsel

Dersom arbeidstaker ikke overholder sine plikter etter arbeidsavtalen, eller opptrer i strid med arbeidsgivers interesser for øvrig, kan arbeidsgiver bruke advarsel som en reaksjonsform. Advarselen er en oppfordring til arbeidstaker om å endre atferd, og til å utføre arbeidet tilfredsstillende. En advarsel kan også ha betydning i en senere oppsigelsessak.

Ulovfestet rett

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.

Arbeidsmiljøloven stiller ingen krav til at det skal være gitt en advarsel før oppsigelse, men dersom en oppsigelsessak havner i retten, så er det arbeidsgiver som må godtgjøre at oppsigelsen er saklig begrunnet. En eller flere advarsler vil da kunne være med på å dokumentere dette. Det presiseres likevel at en advarsel ikke er absolutt nødvendig før oppsigelse gis. Et pliktbrudd kan være så grovt at det kan reageres med en oppsigelse direkte. Det at det faktisk er gitt en advarsel vil heller ikke være avgjørende for at en oppsigelse anses som saklig begrunnet. 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 oppsigelse basert på samme forhold*. Det må da ha kommet til ytterligere forhold som gjør at man velger å gå til oppsigelse.

Muntlig advarsel

Dersom arbeidsgiver ikke er tilfreds med en arbeidstaker, så er det naturlig å først ta opp dette muntlig med denne arbeidstakeren. Arbeidstaker får da en mulighet til å forbedre seg, og kan også gi tilbakemeldinger som eventuelt kan tilsi at arbeidet bør tilrettelegges for arbeidstaker.

Dersom atferden ikke endrer seg, kan han få en muntlig advarsel. Det bør da være tydelig hva arbeidsgiver mener ikke er bra og hva som forventes av arbeidstaker.

Det er lurt å skrive referat dersom det er ment som en advarsel. Referatet underskrives av begge parter.

Skriftlig advarsel

En skriftlig advarsel må inneholde en beskrivelse av hvilke forhold man reagerer mot. Advarselen må også gjøre det klart hvilke konsekvenser som kan forventes dersom atferden ikke endres. I en skriftlig advarsel kan det også vises til tidligere muntlige og skriftlige advarsler.

Varighet

Rettspraksis viser at advarsler kan ha betydning selv om det har gått noen år. En fem år gammel advarsel for lignende forhold som det senere reageres mot, kan ha verdi. En to år gammel advarsel for helt andre forhold enn det som det nå reageres mot, vil ha mindre verdi.

*Dag Kielland Nilsen
Juridisk rådgiver NTF*

Spør advokaten

NTFs advokat 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 enten kan sendes til redaksjonen eller direkte til Knut S. Kjølstad.

Overdragelse av leiekontrakt ved endring av selskapsform

Jeg har inngått en avtale om leie av lokaler til min tannlegepraksis. Jeg har et enkeltpersonforetak og nå overveier jeg å opprette et AS som skal drive virksomheten. Er det kurant overfor gårdeier å la AS stå som leietaker av lokalene?

Svar: I utgangspunktet er det ikke tillatt å overdra leiekontrakten uten gårdeiers samtykke. Husleieloven har imidlertid en bestemmelse § 8-4 som gir leier av lokalet rett til å overføre leieretten i forbindelse med salg av den virksomhet som drives i lokalet. Dette kan gårdeier bare nekte dersom han har saklige grunner for det. (Du må undersøke om det i den foreliggende leiekontrakt er inntatt en bestemmelse om at § 8-4 ikke skal gjelde, da partene har anledning til å bestemme dette.)

Dersom du har rett til fremleie, kan du la AS leie praksisen, men du må fortsatt stå som leietaker hvis gårdeier forlanger det.