

## 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 enten kan sendes til redaksjonen eller direkte til Dag E. Reite.

### Spørsmål

For en måned siden ansatte jeg en tannhelsesekretær. Hun fungerer dårlig i jobben og jeg ønsker derfor å si henne opp. Ifølge ansettelseskontrakten har hun seks måneders prøvetid. Jeg har forstått det slik at det er ganske lett å si opp noen som er i prøvetid. Hva skal til for at jeg kan avslutte dette ansettelsesforholdet?

*Svar:* Det er ikke kurant å si opp noen i prøvetiden, men terskelen for hva som anses som saklig oppsigelse er noe lavere. Grunnen til at man lettere kan bli oppsagt i denne innledende fasen av arbeidsforholdet, er at selve formålet med prøvetiden er å avklare om arbeidstakeren har de nødvendige kvalifikasjoner for å utføre arbeidet.

I tillegg til de vanlige grunnene for oppsigelse kan oppsigelse i prøvetid begrunnes i arbeidstakers manglende tilpasning til arbeidet, manglende faglige dyktighet eller manglende pålitelighet. Arbeidsgivers vurdering av hvordan arbeidstakeren fungerer i stillingen veier tungt.

Når det gjelder den ansattes manglende tilpasning eller faglige dyktighet, stilles det ganske strenge krav til at du som arbeidsgiver gir den ansatte tilstrekkelig oppfølging og opplæring i prøvetidsperioden. Arbeidstaker skal også ha fortløpende tilbakemeldinger på eventuelle feil og dermed gis mulig-

het til å korrigere utføringen av arbeidet. Kall derfor gjerne vedkommende inn til samtaler der dere diskuterer hva som må forbedres og hvordan også du eller andre i praksisen kan bidra til slik forbedring.

Dersom den ansatte ikke er tilstrekkelig pålitelig, f.eks. at vedkommende ikke gjør som hun får beskjed om eller stadig kommer for sent, må dette også påpekes overfor henne. Gjør også oppmerksom på at manglende forbedring kan være grunnlag for oppsigelse.

Husk skriftlige referater fra alle slike samtaler med sekretæren, slik at du i ettertid kan dokumentere hvordan du har fulgt henne opp.

For at de særlige oppsigelsesreglene for prøvetidsansatte skal komme til anvendelse, er det et krav etter arbeidsmiljøloven at det er inngått en skriftlig avtale om prøvetid. I praksis betyr dette at dersom den ansatte skal ansettes på prøvetid, må dette inntas som et punkt i selve ansettelsesavtalen.