



Prøvetiden – bruk den!

Sekretariatet mottar fra tid til annen spørsmål om hva som skal til for å kunne si opp en ansatt som ikke oppfyller arbeidsgivers forventninger. Dette er normalt forhold som vil kunne avklares i en prøvetid. I prøvetiden skal den ansatte vise at han har de nødvendige kvalifikasjoner og egenskaper for stillingen. Prøvetid er ikke obligatorisk men må avtales skriftlig i den enkeltes arbeidsavtale.

Formålet med prøvetiden er at arbeidstaker skal vise at han har den nødvendige faglige dyktighet, er pålitelig, har de nødvendige personlige egenskaper i forhold til for eksempel pasienter, og klarer å tilpasse seg det konkrete arbeidet på en tilfredsstillende måte.

Når det er avtalt prøvetid, betyr det at arbeidsgiver i en tidsbegrenset periode kan vurdere den nyansattes tilpasning til arbeidet, samt hans eller hennes faglige dyktighet og pålitelighet. Dersom den ansatte ikke har de nødvendige egenskapene vil arbeidsgiver kunne gå til oppsigelse uten at det alminnelige kravet til saklighet i § 15-7 kommer til anvendelse.

Formkrav

Reglene om oppsigelsesvern i arbeidsavtaler med avtalt prøvetid finner vi i arbeidsmiljøloven (aml) §§ 15-6, 15-3 nr. 7 og 15-11 nr. 3. 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. Bestemmelsene innskrenker ikke arbeidsgivers rett til å si opp arbeidstaker etter § 15-7. Det følger av dette at prøvetiden må avtales skriftlig – det er da naturlig å ta dette inn som et eget punkt i arbeidsavtalen.

Prøvetiden kan avtales for en periode på inntil seks måneder. Dersom arbeidstaker har vært fraværende fra

arbeidet i prøvetiden, kan arbeidsgiver forlenge den avtalte prøvetiden med en periode som tilsvarer lengden av fraværet. En slik forlengelse kan bare skje når arbeidstaker ved ansettelsen er skriftlig orientert om adgangen til dette og arbeidsgiver skriftlig har orientert arbeidstaker om forlengelsen innen utløpet av prøvetiden. Det er ikke adgang til forlengelse ved fravær som er forårsaket av arbeidsgiver.

Arbeidsgivers plikter i prøvetiden

Arbeidsgiver har en vidtgående plikt til å gi den nyansatte nødvendig opplæring og veiledning i arbeidet.

Å være nyansatt betyr ofte å være i nye situasjoner. Den nyansatte har ofte behov for spesiell oppmerksomhet og veiledning. Det vil være fornuftig av arbeidsgiver å tenke gjennom den nyansattes introduksjon til arbeidet og virksomheten. En slik introduksjon må planlegges og det må settes av tid. En introduksjon bør inneholde mer enn en gjennomgang av de faktiske arbeidsoppgavene og omfatte forhold som:

- Holdninger til pasienter og pasientbehandling
- Holdninger som stimulerer til god dialog og et godt arbeidsmiljø
- Rutiner vedrørende sykefravær, pauser, permisjoner, bruk av privat telefon i arbeidstiden, bruk av arbeidsgivers utstyr til private formål med mer.

Dersom du er misfornøyd med en nyansatt er det viktig å ta dette opp med vedkommende. Det vil være fornuftig å ha en samtale med den nyansatte når det har gått noe tid, der man går gjennom den første perioden. Man bør da ta opp hvilke forhold man eventuelt ikke finner tilfredsstillende. Man bør være konkret i tilbakemeldingen, slik at den blir forståelig og håndterlig. Dersom bildet ikke ensidig er negativt, bør du fremheve det du er fornøyd med først. Unngå å karakterisere vedkom-

mendes person og å stille diagnoser! Også for den nyansatte vil samtalen være en mulighet til å avklare uklarheter og gi tilbakemelding til arbeidsgiver. På Tannlegeforeningens nettsider (www.tannlegeforeningen.no) vil du finne et skjema som vil kunne være nyttig i en slik oppfølgingssamtale i prøvetiden.

Oftest vil det være vilje og evne til nødvendig endring slik at oppfølgingen vil ha en tilsiktet effekt. Ved alvorlige problemer bør du søke råd. Ta alltid kontakt med NTFs sekretariat eller ekstern advokat før beslutning om oppsigelse av ansatte!

Dersom den nyansatte ikke viser tegn til bedring må arbeidsgiver i god tid før utløpet av prøvetiden ta dette opp på nytt med den ansatte. Det vil da være tid til en endelig vurdering og eventuell oppsigelse innen utløpet av prøvetiden. En oppsigelse skal ikke komme som en stor overraskelse på den ansatte.

Oppsigelse av prøvetidsansatt

En oppsigelse som begrunnes med manglende tilpasning eller lignende må gis innen utløpet av den avtalte prøvetid, jf § 15-6 nr 3.

Kort oppsigelsesfrist

Ved arbeidsavtaler der arbeidstaker skriftlig er ansatt på en bestemt prøvetid, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale.

Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke ved tvist om avskjed, oppsigelse i prøvetiden, for innleid arbeidstaker eller midlertidig ansatt. Etter krav fra arbeidstaker kan retten likevel bestemmes at arbeidsforholdet skal fortsette inntil saken er rettskraftig avgjort.

Domstolenes prøvelse

Hvorvidt relevante forhold kan begrunne oppsigelse i prøvetiden, og hvorvidt de i tilfelle bør lede til oppsigelse, beror i første rekke på arbeidsgivers vurdering av den ansattes egnethet for arbeidet. Det er alminnelig antatt at domstolene skal være tilbakeholdne i sin prøving i oppsigelsessaker. Vurderingen av en ansatts egnethet for stillingen er i stor grad et arbeidsfaglig spørsmål som ligger til arbeidsgiver. I det forslag til endringer i arbeidsmiljøloven (av 1977) som ble lov nr. 2/1995 – der det blant annet ble gitt nye regler i § 63 om oppsigelse i prøvetid – uttaler således departementet i Ot.prp. nr. 50 (1993–94) på side 164:

«Departementet ser det som viktig å understreke gjeldende rett om at domstolene skal være svært tilbakeholdne med å etterprøve arbeidsgivers skjønnsmessige vurdering av hvordan arbeidstaker fungerer i stillingen, så lenge det faktum som oppsigelsen bygger på må anses bevist og relevant.»

Denne uttalelsen fikk prinsipiell tilslutning i dom inntatt i Rt 2003 side 1071, avsnitt 30. Saken gjaldt oppsigelse av daglig leder i prøvetiden. Det kan legges til grunn at domstolene vil legge stor vekt på arbeidsgivers skjønnsmessige vurderinger av hvordan arbeidstaker fungerer i stillingen.

Retten vil på den annen side alltid vurdere om de faktiske forhold er slik

som arbeidsgiver beskriver. Det er derfor viktig at arbeidsgiver kan føre bevis for og sannsynliggjøre sine påstander. Det sentrale ved domstolens prøving av oppsigelse i prøvetiden, er om det er bevismessig dekning for at oppsigelsen bygger på forhold som prøvetiden tar sikte på å avklare. Domstolen vil også vurdere om arbeidsgiver har oppfylt sine plikter til opplæring og veiledning av den nyansatte.

Dag Kielland Nielsen

Spør advokaten

NTFs 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.

Kan huseier kreve moms på husleie?

Jeg skal starte praksis i et nytt bygg her i byen, og nå sier utleier at han vil beregne merverdiavgift på leien og at avgiften vil inngå i det jeg må betale. Jeg betaler ikke moms der jeg leier nå. Kan utleier beregne moms på utleien?

Svar: Dette er et godt spørsmål, og det er mange som lurar på det samme. Jeg

skal forsøke å svare ganske kort uten å vise til alle paragrafene. I utgangspunktet fastsetter merverdiavgiftsloven at utleie av fast eiendom er unntatt fra merverdiavgiftsplikt. Loven åpner imidlertid for at utleiere av fast eiendom kan registrere seg frivillig i momsregisteret. Det er en del utleiere som velger å gjøre dette blant annet for å kunne trekke fra merverdiavgiftkostnader som de må betale til andre (for eksempel i forbindelse med bygningsmessige oppgraderinger). Frivillig merverdiavgiftsregistrering kan imidlertid bare gjelde for lokaler eller de deler av lokalene som leies ut til virksomheter som selv er momspliktige. Tannleger er normalt ikke momspliktige. Dermed kan ikke utleier beregne merverdiavgift på leien for de arealer

som tannleger leier. Den frivillige registreringen kan altså ikke omfatte utleie av arealer til tannleger og andre som ikke er momspliktige. Begrunnelsen går jeg ikke inn på, men det er mange utleiere som ikke kjenner til dette. Svaret på spørsmålet er altså at utleier ikke har adgang til å beregne merverdiavgift på utleien. Samtidig vil jeg nevne at mange utleiere – når de blir kjent med dette – ønsker å kreve en høyere leie siden de da har hatt en del momsutgifter som de ikke kan trekke fra den utgående avgiften de selv skal beregne. Da blir det opp til deg å forhandle.