



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 kan sendes til redaksjonen.

Ny arbeidsavtale etter prøvetiden?

Jeg har en sekretær som begynte i en ledig stilling for noen måneder siden, og fungerer utmerket på alle måter. Vi laget en skriftlig arbeidsavtale da hun begynte, hvor vi avtalte 6 måneder prøvetid. Jeg ønsker å tilby henne fast ansettelse når hun er ferdig med prøvetiden. Må vi lage en ny arbeidsavtale etter prøvetiden?

Svar: Begrepet «prøvetid» kan virke noe misvisende. Det er en ganske vanlig misforståelse at arbeidstaker først blir fast ansatt etter prøvetidens utløp. Det er heller ikke slik at arbeidsgiver kan velge å tilby fast ansettelse når prøvetiden utløper, eller står fritt til å avslutte ansettelsesforholdet.

Arbeidstakere skal som hovedregel ansettes fast. Adgangen til å ansette

midlertidig gjelder kun i de lovbestemte tilfellene (for eksempel i et vikariat). Prøvetid er ikke en form for midlertidig ansettelse.

Når du opplyser at sekretæren ble ansatt i en ledig stilling, innebærer dette at hun ble fast ansatt fra første arbeidsdag, selv om dere har avtalt at hun skal ha prøvetid. Ansettelsesforholdet fortsetter med andre ord når prøvetiden utløper, og det er i utgangspunktet ikke nødvendig med ny arbeidsavtale.

Det vil imidlertid alltid være en fordel for arbeidsgiver å avtale prøvetid slik dere har gjort. Prøvetiden kan ha en varighet på inntil seks måneder, og må avtales skriftlig i arbeidsavtalen.

Hensikten med prøvetiden er at arbeidsgiver i en begrenset periode skal få mulighet til å vurdere den nytilsattes tilpasning til arbeidet samt faglige dyktighet og pålitelighet. Det må kunne kreves at arbeidstakerens utførelse av arbeidet i prøvetiden ligger på et gjennomsnittlig nivå, under hensyn til tidligere arbeidserfaring. Arbeidsgiver har plikt til å gi opplæring, tilbakemelding

og veiledning. Omfanget av arbeidsgivers plikter i prøvetiden avhenger av stillingens innhold og arbeidstakers erfaring.

Dersom det i løpet av prøvetiden viser seg at arbeidstaker ikke har de nødvendige egenskapene for stillingen, til tross for at arbeidsgiver har oppfylt sine plikter, vil dette kunne være et saklig grunnlag for oppsigelse. Høyesterett har fastslått at terskelen for oppsigelse i prøvetiden er «noe – ikke helt ubetydelig – lavere enn det som ellers gjelder».

For nærmere informasjon om innholdet i og betydningen av prøvetid vises det til artikkelen «Prøvetiden – bruk den!» i TIDENDE 2009; 119 NR 10. Arbeidsmiljølovens bestemmelser om prøvetid, bl.a. §§ 14–6, 14–9 og 15–6, kan finnes på www.lovdata.no.

Det anbefales alltid å ta kontakt med sekretariatet så tidlig som mulig for å få råd og veiledning i forbindelse med prøvetid og oppsigelsesprosesser.

Husk å melde adresseforandring
www.tannlegeforeningen.no