

Arbeidsliv

Arbeidsgivers opplærings- og veiledningsplikt

 ELIN KVÆRNØ, ADVOKAT OG LEDER AV AVDELING FOR JUS OG ARBEIDSLIV I NTF

Alle nyansatte arbeidstakere har krav på opplæring og veiledning fra arbeidsgiver. Dette kalles arbeidsgivers opplærings- og veiledningsplikt, og er et viktig element i arbeidstakers særskilte rettslige stilling i prøvetid.

Arbeidstakers krav på opplæring og veiledning er en sentral del av arbeidstakers rettsvern i prøvetid. Likevel oppstilles det ikke noe krav til opplæring og veiledning i arbeidsmiljøloven § 15-6, som gjelder prøvetid, eller i arbeidsmiljøloven ellers. Arbeidsgivers opplærings- og veiledningsplikt kommer imidlertid til uttrykk i arbeidsmiljølovens forarbeider og i rettspraksis. I forarbeidene formuleres kravet til opplæring og veiledning fra arbeidsgiver slik:

En forutsetning for at arbeidsgiver skal kunne stille slike krav, er at arbeidstaker har fått den veiledning eller opplæring i utførelsen av arbeidsoppgavene som anses nødvendig overfor en nytilsatt.

Videre presiseres det i forarbeidene at det ikke kan «(...) stilles idealkrav til arbeidstakers utførelse av arbeidet. Arbeidsgiver må i sine krav ta hensyn til arbeidstakers manglende arbeidserfaring.» Det er således særskilt viktig med opplæring av nyutdannede. Det er ikke å anbefale at nyutdannede tannleger arbeider alene.

Omtalen av opplærings- og veiledningsplikten som en forutsetning medfører at dette er noe arbeidsgiver er nødt til å gjennomføre dersom vedkommende skal kunne si opp en arbeidstaker etter aml. § 15-6. Høyesterettspraksis har utviklet plikten videre, og gjør det klart at en oppsigelse av arbeidstaker i prøvetid kun er saklig dersom arbeidsgiver har gitt tilstrekkelig med opplæring og veiledning.¹ Slik er arbeidsgivers opplærings- og veiledningsplikt også en side av saklighetskravet ved oppsigelser.

Rettspraksis om opplæring- og veiledningsplikten

Opplæring- og veiledningsplikten kan illustreres blant annet ved Rt. 1983 s. 537. Dommen omhandler en arbeidstaker som ble ansatt som kranfører med seks måneders prøvetid. Han ble oppsagt etter omtrent tre uker, og Høyesterett fant oppsigelsen usaklig ettersom arbeidsgiver ikke hadde gitt tilstrekkelig opplæring og veiledning. Det ble uttalt at:

Han hadde bare fått opplæring og instruksjon de to første dager og var deretter tildelt selvstendige oppdrag som han skulle utføre uten noen form for instruksjon eller bistand. Det han måtte ha fått av instruksjon etter de to første dager, må ha vært sporadisk og tilfeldig. Det som er sagt til ham om å unngå brå bevegelser med kranen, har vært lite presist og synes å ha hatt mer preg av alminnelige bemerkninger enn av instruksjon.

Dermed var arbeidstakeren vernet mot oppsigelse fordi kravet om opplæring og veiledning fra arbeidsgiver ikke var oppfylt. Dommen viser hvordan krav på opplæring og veiledning konkret verner om arbeidstakeren, og hvor tett opplæring og veiledning fra arbeidsgiver henger sammen med saklighetskravet og arbeidsgivers rett til å si opp arbeidstakeren. Også det nærmere innholdet av opplærings- og veiledningsplikten er klarlagt i rettspraksis. Rent overordnet har arbeidstakers krav på opplæring og veiledning blitt formulert som at arbeidstaker må ha fått «en reell mulighet» til å prøve seg i arbeidet.² Det følger av langvarig høyesterettspraksis at hvilke krav som stilles til arbeidsgiver varierer fra sak til sak.³ Dette medfører at det må gjøres en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. Kravene som stilles til arbeidsgiver må justeres ut ifra arbeidstakerens tidligere erfaring. Dette fremgår av forarbeidene, og følger også av Rt. 1984 s. 337. Dommen omhandler en arbeidstaker som ble ansatt med prøvetid på en boreplattform. Arbeidstakeren hadde seks års erfaring fra offshorevirksomhet da han ble ansatt. Den omfattende erfaringen fra tidligere arbeidsforhold gjorde at Høyesterett

1 Rt. 1983 s. 536

2 Rt. 2003 s. 1071 avsnitt 48

3 Se eksempelvis Rt. 1984 s. 337 og Rt. 1991 s. 236.

mente arbeidsgiver ikke hadde forsømt sin opplærings- og veiledningsplikt. Oppsigelsen ble dermed vurdert som saklig.

Kravene som stilles til arbeidsgiver varierer ikke kun etter arbeidstakers tidligere erfaring, men også ut fra hvilken arbeidsgiver det er snakk om i det enkelte tilfelle. Dette følger av Rt. 1991 s. 236, som omhandler en sykepleier som var ansatt i kommunen og som ble oppsagt mens hun var sykmeldt. I sin vurdering av om kommunen som arbeidsgiver hadde oppfylt sine plikter uttalte Høyesterett at det måtte vektlegges at kommunen var en «(...) stor arbeidsgiver med forventet profesjonell kompetanse.» Oppsigelsen ble kjent ugyldig og sykepleieren tilkjent erstatning.

Etter den ovennevnte rettspraksis må det, i vurderingen av om arbeidsgiver har oppfylt sin opplærings- og veiledningsplikt, gjøres en konkret vurdering der både arbeidstakers tidligere erfaring og arbeidsgivers forutsetninger tas i betraktning.

Videre er det relevant for kravene som stilles til arbeidsgivers opplæring og veiledning om arbeidsoppgavene er av en slik karakter at de krever omfattende opplæring og veiledning, eller om det er snakk om relativt enkle arbeidsoppgaver som det burde kunne forventes at arbeidstaker mestrer i løpet av en kortere periode og med mindre bistand fra arbeidsgiver. Et eksempel på dette fra underrettspraksis er NAD-1081-248 (Stavanger byrett). Dommen omhandler en nattportier som ble oppsagt etter kun åtte vakter. Bakgrunnen for oppsigelsen var hans manglende faglige dyktighet, og retten vurderte oppsigelsen som saklig. I vurderingen av hvilke krav som måtte stilles til arbeidsgiver og om denne hadde oppfylt sin plikt, uttalte retten at «de arbeidsoppgaver som er pålagt en nattportier er så vidt enkle og oversiktlige at det ikke skulle være nødvendig med en lengre opplæringstid.»

Tilbakemelding til arbeidstaker

Arbeidsgivers tilbakemelding til arbeidstaker i prøvetid er også relevant i vurderingen av om en oppsigelse er saklig etter aml. § 15-6.⁴ Heller ikke dette er formulert i arbeidsmiljøloven, og det ses derfor hen til lovens forarbeider. Arbeidsmiljølovens forarbeider angir at arbeidsgiver må gi tilbakemelding til arbeidstaker om vedkommendes prestasjoner, slik at arbeidstakeren skal få mulighet til å forbedre seg og bli forberedt på en eventuell oppsigelse. Dette formuleres som at:

«Arbeidstaker må få en relevant tilbakemelding på eventuelle feil, slik at vedkommende har en mulighet til å korrigere sin utførelse av arbeidet. En oppsigelse skal således ikke kunne komme som en overraskelse på arbeidstaker.»

Forarbeidsuttalelsen angir hvordan prosessen bør være og hvordan kommunikasjonen bør være mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i prøvetid. Arbeidsgiver kan ikke bare gi opplæring og veiledning til arbeidstaker, for så å konstatere at arbeidstaker ikke utfører arbeidet på en tilstrekkelig god måte uten å kommunisere sin eventuelle misnøye til arbeidstakeren. Og det er veldig viktig at arbeidsgiver dokumenterer tilbakemeldingene, ved referat fra møter.

Presiseringen av at en oppsigelse ikke skal komme overraskende på arbeidstakeren, gir anvisning om at kommunikasjonen rundt arbeidsgivers misnøye må være av en slik art at arbeidstakeren har grunn til å forvente en oppsigelse.

Samtidig angir ikke forarbeidene noen formelle retningslinjer for hvordan tilbakemeldingen skal gis. Det stilles således ikke krav om at det er gitt en formell advarsel.

Det vises for øvrig til artikkel om prøvetid i Tidende nr. 11/2020.

4 Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 163.



Kirurgiklinikken
tann - kjeve - ansiktskirurgi

**Alt innen oral
og kjevekirurgi.
Implantatprotetikk**

Tannlege
Tormod Krüger
spesialist i oral kirurgi
og oral medisin

Lege & tannlege
Helge Risheim
spesialist i oral kirurgi,
maxillofacial kirurgi,
og plastikkirurgi

Tannlege
Frode Øye
spesialist i oral kirurgi
og oral medisin

Lege & tannlege
Fredrik Platou Lindal
spesialist i maxillofacial
kirurgi

Tannlege
Hanne Gran Ohrvik
spesialist i oral protetikk

Tannlege
**Margareth Kristensen
Ottersen**
spesialist i kjeve- og
ansiktsradiologi

**God
påske!**

www.kirurgiklinikken.no Tlf 23 36 80 00, post@kirurgiklinikken.nhn.no Kirkeveien 131, 0361 Oslo