



Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Vår ref.  
22/03326-3

Deres ref.  
22/2781

Dato  
18.10.2022

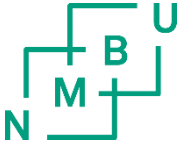
## NMBUs Hørings svar til forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven mv. for å sikre arbeidstakere tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår – gjennomføring av direktiv (EU) 2019/1152

Vi viser til departementets høringsforslag.

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU) har innspill til forslaget til nytt punktum i statsansatteloven § 15 første ledd, om prøvetidens maksimale lengde. Etter forslaget skal prøvetiden for midlertidige ansettelser «stå i et rimelig forhold til arbeidsforholdets forventede varighet og arbeidets art». Vi tror at en slik skjønnsmessig regel vil gjøre det vanskelig for partene å vite hva som vil være en «rimelig» prøvetid. Så vidt vi kan se, er det i lovforslaget ikke tatt med bestemmelser som regulerer konsekvensen av at en avtalt prøvetid ikke er «rimelig». Spørsmålet blir derfor hva som vil skje dersom arbeidsgiveren gir en oppsigelse innenfor den avtalte prøvetiden, mens domstolen kommer til at prøvetiden var urimelig lang. Vil en oppsigelse da måtte vurderes etter de alminnelige oppsigelsesreglene? Eller skal forslaget til nytt punktum tolkes mest som en ordensforskrift, slik at oppsigelsen må vurderes etter om den falt innenfor eller utenfor den avtalte prøvetiden, uansett om denne vil måtte anses som urimelig lang.

Etter vår mening vil det være en fordel om partene enkelt kan finne ut av hvilken prøvetidslengde som vil være lovlig i det konkrete arbeidsforholdet. Hvis den foreslåtte regelen om at prøvetiden skal være «rimelig», vil enkelte bedrifter kunne ønske å være på den trygge siden og derfor gjennomgående avtale kortere prøvetidsperioder enn det partene er tjent med. Det kan føre til at bedriftene går til oppsigelse tidligere enn det man ellers ville gjort, for å være sikker på at oppsigelsen kan bli vurdert etter prøvetidsreglene.

For de helt korte arbeidsforholdene, på tre måneder eller mindre, vil prøvetidsreglene i mange tilfeller være mindre relevante. Selv om arbeidsgiveren



mener at det er grunnlag for oppsigelse i prøvetiden, vil lengden på arbeidsforholdet kunne gjøre det uhensiktsmessig å reagere med oppsigelse. Arbeidsgiveren vil ofte se seg tjent med å la arbeidsforholdet løpe ut den avtalte perioden. Dette gjelder særlig i staten, hvor en oppsigelse krever utredning og forhåndsvarsel, og deretter vedtak i ansettelsesorganet, og hvor arbeidstakeren har rett til å klage over et eventuelt oppsigelsesvedtak. I staten kan prøvetiden av denne grunn være lite relevant også for arbeidsforhold med en varighet på seks måneder.

Det bør likevel være mulig å inngå prøvetid også for korte arbeidsforhold. Prøvetidens maksimale lengde bør angis spesifikt i loven. For arbeidsforhold på tre måneder eller mindre vil en prøvetid neppe være veldig viktig. For arbeidsforhold som varer mellom tre og seks måneder kan prøvetiden kanskje fastsettes til to måneder. For ansettelsesforhold på mellom seks måneder og 12 måneder, antar vi at partene bør kunne avtale maksimalt tre måneder prøvetid.

Vennlig hilsen

Lars Atle Holm  
Administrasjonsdirektør

Hans Gran  
Seniorrådgiver

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke håndskrevne signaturer.*

Saksbehandler: Ulf Knobloch Johannessen