



# Bacheloroppgave

**ADM650 Jus og administrasjon**

**Prøvetidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven**

Andrea Sortehaug

Totalt antall sider inkludert forside: 21

Molde, 21.05.14



## Obligatorisk egenerklæring/gruppeerklæring

Den enkelte student er selv ansvarlig for å sette seg inn i hva som er lovlige hjelpemidler, retningslinjer for bruk av disse og regler om kildebruk. Erklæringen skal bevisstgjøre studentene på deres ansvar og hvilke konsekvenser fusk kan medføre. Manglende erklæring fritar ikke studentene fra sitt ansvar.

Du/ dere fyller ut erklæringen ved å klikke i ruten til høyre for den enkelte del 1-6:		
1.	Jeg/vi erklærer herved at min/vår besvarelse er mitt/vårt eget arbeid, og at jeg/vi ikke har brukt andre kilder eller har mottatt annen hjelp enn det som er nevnt i besvarelsen.	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Jeg/vi erklærer videre at denne besvarelsen: <ul style="list-style-type: none"><li>• ikke har vært brukt til annen eksamen ved annen avdeling/universitet/høgskole innenlands eller utenlands.</li><li>• ikke refererer til andres arbeid uten at det er oppgitt.</li><li>• ikke refererer til eget tidligere arbeid uten at det er oppgitt.</li><li>• har alle referansene oppgitt i litteraturlisten.</li><li>• ikke er en kopi, duplikat eller avskrift av andres arbeid eller besvarelse.</li></ul>	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Jeg/vi er kjent med at brudd på ovennevnte er å <u>betrakte som fusk</u> og kan medføre annullering av eksamen og utestengelse fra universiteter og høgskoler i Norge, jf. <a href="#">Universitets- og høgskoleloven</a> §§4-7 og 4-8 og <a href="#">Forskrift om eksamen</a> §§14 og 15.	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	Jeg/vi er kjent med at alle innleverte oppgaver kan bli plagiatkontrollert i Ephorus, se <a href="#">Retningslinjer for elektronisk innlevering og publisering av studiepoenggivende studentoppgaver</a>	<input checked="" type="checkbox"/>
5.	Jeg/vi er kjent med at høgskolen vil behandle alle saker hvor det forligger mistanke om fusk etter høgskolens <a href="#">retningslinjer for behandling av saker om fusk</a>	<input checked="" type="checkbox"/>
6.	Jeg/vi har satt oss inn i regler og retningslinjer i bruk av <a href="#">kilder og referanser på biblioteket sine nettsider</a>	<input checked="" type="checkbox"/>

# Publiseringsavtale

Studiepoeng: 15

Veileder: Georg Inge Panzer Iversen

## Fullmakt til elektronisk publisering av oppgaven

Forfatter(ne) har opphavsrett til oppgaven. Det betyr blant annet enerett til å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten (Åndsverkloven, §2).

Alle oppgaver som fyller kriteriene vil bli registrert og publisert i Brage HiM med forfatter(ne)s godkjenning.

Oppgaver som er unntatt offentlighet eller båndlagt vil ikke bli publisert.

Jeg/vi gir herved Høgskolen i Molde en vederlagsfri rett til å gjøre oppgaven tilgjengelig for elektronisk publisering:

ja  nei

Er oppgaven båndlagt (konfidensiell)?

ja  nei

(Båndleggingsavtale må fylles ut)

- Hvis ja:

Kan oppgaven publiseres når båndleggingsperioden er over?

ja  nei

Er oppgaven unntatt offentlighet?

ja  nei

(inneholder taushetsbelagt informasjon. Jfr. Offl. §13/Fvl. §13)

Dato: 21.05.14

## **Forord**

Prosessen med å skrive denne type oppgave har vært en svært interessant prosess der jeg har lært mye. Det jeg fant mest interessant var å få snakke med respondent og høre deres meninger og erfaringer om temaet jeg hadde forsket og spekulert så mye over.

Jeg ønsker derfor først og fremst og takke respondentene som sa seg villig til å delta i undersøkelsen og tok seg tid til å stille opp. Jeg ønsker også å takke Georg Inge Panzer Iversen som har hjulpet meg og gitt meg gode råd underveis i arbeidet med denne oppgaven.

## Sammendrag

Det har alltid vært høy fokus på arbeidstakers situasjon i arbeidslivet. Karriere og jobb er svært viktig for oss mennesker, og ikke minst er det viktig for at samfunnet skal kunne utvikle seg slik vi vil at det skal. Media gjør oss stadig mer klar over våre rettigheter som arbeidstakere, og vi ser stadig at reglene i arbeidsmiljøloven blir brutt. Oppgaven vil derfor prøve å belyse nettopp denne situasjonen nærmere, for å se om reglene faktisk blir brutt og hva som kan være grunnen til at reglene ikke alltid blir fulgt overfor arbeidstakere. I arbeidslivet er det svært mange arbeidsregler som skal følges, det blir derfor nødvendig å avgrense oppgaven noe. Hovedfokus vil derfor ligge på om 2 utvalgte arbeidsgivere følger bestemmelsene om prøvetid i arbeidsmiljøloven. Jeg ønsker å finne ut om de har faste system på hvordan de behandler prøvetidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og om disse alltid blir fulgt uansett situasjon.

Problemstillingen lyder slik: *Blir reglene om prøvetid i arbeidsmiljøloven fulgt av arbeidsgiver?*

Tesen min er at prøvetidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven blir brutt overfor arbeidstakere, fordi verken arbeidstaker eller arbeidsgiver ikke har god nok oversikt over rettigheter/regler.

Oppgaven vil ha bakgrunn i artikler og lovverk. Dette er en tverrfaglig oppgave, der metoden vil være basert på juridisk metode for å kunne fastslå rettighetene i arbeidslivet, men kvalitativ metode med dybdeintervju vil også bli brukt. Dette fordi at det allerede finnes dokumenter som sier at arbeidsgivere ikke alltid følger reglene i arbeidsmiljøloven overfor sine arbeidstakere. Det vil derfor ikke fokuseres på hyppigheten i denne oppgaven, men heller på respondents erfaringer og deres kunnskapsnivå på dette området.

# Innhold

- **Innledning**
  - Bakgrunn for valg av tema side 4
  - Teoretisk bakgrunnsforståelse side 4
  - Avgrensninger side 5
  - Problemstilling/tese side 5
  - Arbeidsrettens særpreg side 5
  - Interesseorganisasjoner side 6
  - Gjeldende rett i arbeidslivet side 6
  - Arbeidsmiljølovens bestemmelser om prøvetid side 7
  - Sanksjoner ved brudd på arbeidsmiljøloven side 8
- **Metode**
  - Gjennomføringen side 9 og 10
- **Analysen**
  - Generelt om respondentene side 10
  - Inndeling av informantene om de har opplevd brudd på loven eller ikke side 11
  - Brudd på rettighetene side 11
  - Kunnskapsnivå side 12
  - Tiltak side 13 og 14
- **Konklusjon** side 15
- **Litteratur** side 16
- **Vedlegg** side 17

## **Innledning**

### **Bakgrunn for valg av tema:**

Hovedgrunnen til at jeg valgte akkurat dette temaet er rett og slett den økte interessen for arbeidstakere og deres rettigheter i media de siste årene. Det har kommet mer og mer fram at disse rettighetene stadig blir brutt av arbeidsgiver. Spesielt dette med prøvetid er interessant, da startfasen i ett arbeidsforhold kan være svært vanskelig for mange. Man er usikker, klønede og føler seg utilpass i begynnelsen, noe som kan gi et dårlig inntrykk av deg som arbeidstaker overfor arbeidsgiveren, og for mange ender dette i at man kanskje ikke får jobben likevel etter endt prøvetid, eller kanskje før prøvetiden er over. Men reglene i arbeidsmiljøloven er komplekse, og ofte får arbeidstakeren ikke den behandlingen han har rett på.

Hvorfor dette skjer, kan være en kombinasjon av at arbeidsgiveren ikke er klar over hvordan regelverket er og ikke minst at arbeidstakeren heller ikke er klar over hva han har rett på. LO har lenge jobbet for at arbeidstakere skal være klar over hvilke rettigheter de har i arbeidslivet. De kjemper for faste og trygge ansettelsesforhold, medvirkning på arbeidsplassen, vern mot diskriminering og andre rettigheter for arbeidstakere (lo.no/politikk). LO har gjort seg godt synlig i media opp gjennom årene og har gjort oss mer klar over våre rettigheter, noe som har ført til at reglene i arbeidsmiljøloven blir fulgt i mye større grad enn før, selv om det fortsatt forekommer brudd på reglene. Skjer det fordi arbeidstakerne ikke har oversikt over sine rettigheter? Skjer det fordi arbeidsgiveren vil spare penger ved å benytte seg av «ignorante» arbeidstakere? Eller skjer det fordi arbeidsgiver faktisk ikke er klar over reglene han heller? Dette er bare noen av spørsmålene som kan stilles.

### **Teoretisk bakgrunnsforståelse og tidligere funn:**

Da denne problemstillingen er såpass konkret, er det ikke enkelt å finne tidligere saker der prøvetidsbestemmelsene blir brutt. Jeg har flere venner og bekjente som har opplevd brudd på disse bestemmelsene, så det er tydelig at det er ett problem. Man vet at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven stadig blir brutt, og prøvetidsbestemmelse er også en stor og viktig del av disse.

### **Avgrensninger av oppgaven:**

Hovedpunktene i oppgaven vil ligge på om arbeidsgiveren følger de generelle bestemmelsene om prøvetid i arbeidsmiljøloven, herunder ansettelse, varighet av prøvetid, kontrakt og oppsigelser. Geografisk sett vil oppgaven bli avgrenset til Ålesund i Møre og Romsdal, der jeg vil ta for meg to ganske forskjellige bedrifter fra service- og handelsbransjen.

### **Problemstilling/tese:**

Det skal forskes på om reglene i arbeidsmiljøloven vedrørende prøvetid blir fulgt overfor ansatte. Problemstillingen ble dermed som følgende:

*Bli reglene om prøvetid i arbeidsmiljøloven fulgt av arbeidsgiver?*

Min tese er at reglene ikke alltid blir fulgt fordi de ansatte ikke har nok kunnskap om rettighetene sine og at de dermed ikke fronter dette til arbeidstaker slik at det blir tatt tak i, og at arbeidsgiver da dermed ignorerer reglene. En stor del av min tese handler også om at arbeidsgiver rett og slett ikke er klar over reglene selv. Hovedvekten vil ligge på i hvor stor grad arbeidsgiverne har oversikt over arbeidsmiljølovens regler om prøvetid og i hvor stor grad disse har blitt fulgt.



### **Arbeidsrettens særpreg:**

Reglene i arbeidsmiljøloven blir bygd på en lang tradisjon, der enkelte regler kan spores helt tilbake til lagting lovene. Et eksempel på dette er retten til å kunne være syk fra jobb, uten att husbonden kunne redusere godtgjørelsen (Jakhelln, H. 2010. s. 141). Allerede i 1682 ble det gitt regler om oppsigelsesfrister og rett til sluttattest (Jakhelln, H. 2010). Reglene har blitt endret flere ganger og de er stadig i utvikling. På en del områder avspeiler rettsreglene kompromissløsninger og utviklingen har ikke kommet like langt for alle bransjer (Jakhelln, H. 2010. s. 134flg). Sentralt i utviklingen av reglene i arbeidsretten står også interesseorganisasjoner. Det tradisjonelle utgangspunkt er nemlig at en enkelt arbeidstaker ikke står særlig sterkt overfor en arbeidsgiver, noe som har gitt grunnlag for etableringen og framveksten av ulike arbeidstaker-organisasjoner (Jakhelln, H. 2010. s. 135).

### **Interesseorganisasjoner:**

Når det kommer til å ta vare på interessene i arbeidslivet her i landet, er det hovedsakelig to organisasjoner som dominerer: Landsorganisasjonen i Norge (LO), og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO). Lovverket i Norge sikrer arbeidstakere en del grunnleggende rettigheter, men som organisert får en i tillegg flere rettigheter, eksempler er høyere lønn og lengre ferie, (lo.no – «medlemsfordeler»). Som organisert har en gjerne en tariffavtale. Dette er en avtale som skal fastsette innholdet av de individuelle arbeidsavtaler som er eller blir omfattet av tariffavtalen. Avtalen inneholder ofte detaljerte bestemmelser om lønnsystemet, og satser for overtidarbeid, men også forhold som arbeidstid, overtidarbeid, arbeidsklær og oppsigelsesfrister kan bli regulert i en slik avtale (Jakhelln, H. 2010. s. 100).

### **Gjeldende rett i arbeidslivet:**

Arbeidsretten møter svært høye forventninger, da den skal dekke over mange ulike og ofte motstridende områder. Arbeidsrettens lovregler finner vi i arbeidsmiljøloven av 2005. I tillegg finnes det en rekke spesielle rettigheter/plikter som er regulert i andre lover. De mest sentrale er: Ferieloven av 1988, likestillingsloven av 1978, diskrimineringsloven av 2005, folketrygdloven av 1997 og lov om 1. og 17. mai som høgtidsdager av 1947.

Arbeidsmiljølovens formål er først og fremst å sikre ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet. Loven inneholder bestemmelser om hvilke plikter arbeidsgiver og arbeidstaker har når det gjelder å sørge for et forsvarlig arbeidsmiljø, jf. Arbeidsmiljøloven § 1. En arbeidsgiver plikter så å overholde bestemmelsene i denne loven, jf. Aml. § 2-1. Videre blir det sagt at loven ikke kan fravikes ved avtale til ugunst for en arbeidstaker med mindre dette er særskilt fastsatt, jf aml. § 1-9. En arbeidsgiver kan altså ikke sette andre plikter og rettigheter enn det som er nevnt i loven, dersom dette fører til dårligere vilkår for den ansatte. Ved overtredelse av loven, kan en risikere straff, i henhold til aml. §§ 19-1 og 19-2. Bot vil også kunne forekomme etter reglene i straffeloven § 48 a og 48 b, jf aml. § 19-3.

## **Arbeidsmiljølovens bestemmelser om prøvetid:**

Denne oppgaven dreier seg om arbeidsmiljølovens bestemmelser når det gjelder prøvetid, her gis det en oversikt over disse reglene.

Arbeidsgiver har rett til å innta bestemmelse om prøvetid i arbeidsavtalen, jf. Aml. § 15-6. For at avtale om prøvetid skal være gyldig, må avtalen være skriftlig, jf. Aml. § 14-6 bokstav f. Videre må avtalen være inngått senest en måned etter at arbeidstakeren tiltrådte arbeidsforholdet, jf. Aml § 14-5.

Dersom arbeidstaker gir fast ansettelse etter en vikarperiode i en stilling som er lik eller i det vesentlige likeartet med den som han har vært vikar i, vil det ikke være anledning til å avtale ny prøvetid. Dette har Høyesterett bestemt i en dom fra 1996.

Gis derimot arbeidstakeren vesentlig annen stilling hos samme arbeidsgiver, har Høyesterett i dom fra 1997 slått fast at det kan gis ny prøvetid forutsatt av arbeidstakeren har anledning til å gå tilbake til sin tidligere stilling.

### *Prøvetidens lengde:*

Det følger av aml. § 14-6 bokstav e at arbeidsavtalen skal angi prøvetidens lengde, og under henvisning til aml. § 15-6 (3) kan prøvetiden maksimalt være seks måneder.

Det er likevel mulig å forlenge avtalt prøvetid forutsatt at arbeidstakeren er skriftlig orientert om det ved arbeidsforholdets begynnelse, jf. Aml. § 15 – 6 (4). Det er kun i ett tilfelle det er aktuelt å forlenge prøvetiden, og der er hvis arbeidstakeren har vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden. Prøvetiden kan da forlenges med lengden av fraværet.

### *Oppsigelsesfrist i prøvetid:*

Partene står fritt til å avtale oppsigelsestid, men i mangel av avtale er lovens regel at oppsigelse kan meddeles med 14 dagers varsel, jf. Aml. § 15-3 (7). Oppsigelsestiden regnes da fra mottak av oppsigelsen, og ikke fra den første i påfølgende måned, slik det vil være når et arbeidsforhold avsluttes etter av prøvetiden har løpt ut.

### *Vern mot oppsigelsesfrist i prøvetid:*

En prøvetidsansatt har et noe svare stillingsvern en en ansatt som sies opp etter prøvetiden utløp. I henhold til aml. § 15-6 (1) kan oppsigelse meddeles med bakgrunn i den ansattes tilpasning til arbeidet, faglig dyktighet og pålitelighet. Før en oppsigelse eventuelt kan meddeles, må arbeidsgiver ha gitt nødvendig og tilstrekkelig opplæring og gitt de nødvendige læringsprosesser underveis. Holder den ansatte likevel ikke den standard arbeidsgiver har hatt grunn til å forvente, vil oppsigelse kunne bli aktuelt.

Det stilles likevel krav til tilfredsstillende forutgående saksbehandling. I den forbindelse vil advarsler være relevante å ta i betraktning.

Oppsigelse kan meddeles med bakgrunn i den ordinære stillingsvernsregelen, jf. Aml §§ 15-2 nr 2 sammenhold med § 15-7.

I forkant av en eventuell oppsigelse må nødvendige saksbehandlinger ha blitt fulgt, og det vises da særskilt til drøftelsesplikten, jf. Aml. § 15-1. En oppsigelse skal følge lovens vanlige formkrav, jf. Aml. § 15-4, men ved oppsigelse i prøvetid vil den ansatte normalt ikke ha rett til å stå i stillingen utover oppsigelsestiden, jf. Aml. § 15-11 (3). Etter krav fra arbeidstakeren kan likevel domstolen bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette. Det vil typisk være i tilfeller der grunnlaget for oppsigelsen er svært tvilsomt at så vil skje.

### *Sanksjoner ved brudd på arbeidsmiljøloven:*

Reglene om straff ved brudd på arbeidsmiljøloven finner vi i aml. § 19-1 flg. Men også reglene i straffeloven regulerer dette området. Straffereglene i arbeidsmiljøloven er generelt utformet, mens reglene i straffeloven gjelder mer konkrete tilfeller, som for eksempel hvis en arbeidstaker skulle omkomme i en arbeidsulykke vil det kunne bli reist spørsmål om straff etter aml. § 19-1 flg, men også om uaktsomt drap etter straffeloven § 239. Det kan nevnes at også arbeidstakere har straffeansvar etter aml. § 19-2, men en må merke seg at ved brudd på arbeidstidsbestemmelser og oppsigelsesreglene er ikke arbeidstaker strafferettslig ansvarlig, slike tilfeller faller alene på arbeidsgiver.

## Metode

Det er allerede påvist at reglene i arbeidslivet stadig blir brutt overfor arbeidstakere. På bakgrunn av slike sekundærdata har jeg valgt å konsentrere meg om å forstå arbeidsgiverne sine begrunnelser og opplevelser, fremfor hyppigheten, derfor falt valget på en kvalitativ metode. Det er ønskelig å se respondentens egne erfaringer og finne ut om de faktisk er klar over reglene vedrørende prøvetid i arbeidsmiljøloven, om de følger reglene slavisk eller om de velger å la være å følge de av forskjellige årsaker. Ved en slik metode vil det være umulig å generalisere resultatene, men det gir oss en dypere mengde informasjon, samtidig som den gir oss langt større mulighet for å finne ut om arbeidsgiver virkelig har oversikt over de ulike pliktene og hva de innebærer, samt hvorfor/hvorfor ikke de blir fulgt. Det blir altså lettere å avdekke typiske a-tilfeller. Dette fordi en kvalitativ metode får frem en mer nyansert beskrivelse av et emne, da man er veldig fleksibel og ikke har låste spørsmål som en gjerne har ved kvantitativ metode (Jacobsen, 2005). Det ble valgt å gjennomføre individuelle dybdeintervju med 2 arbeidsgivere fra forskjellige bedrifter. Det er viktig med åpenhet fordi respondentene kommer fra ulike arbeidsplasser, har ulike erfaringer i arbeidslivet og ulik kunnskap om rettighetene.

De 2 respondentene kom fra ulike arbeidsplasser, men begge kom fra handelsbransjen. Med bare 2 respondenter vil ikke resultatet være representativt for hverken Ålesund eller Norge generelt. Men ut ifra informasjonen kan en få innsyn arbeidsgivers daglige situasjoner, noe som kan bidra til å belyse dette temaet mer, og kanskje til og med vil føre til at flere arbeidsgivere ønsker å sette seg mer inn i reglene i arbeidsmiljøloven og følge disse. I tillegg kan forhåpentligvis respondentene bidra med ulike forslag om tiltak som kunne gjennomføres for å øke kunnskapen om reglene eller gjøre dem lettere å følge.

For å kunne ha en viss kontroll på spørreundersøkelsen, og for å sikre at problemstillingen ble besvart mest mulig, ble det utviklet en intervjuguide, som skulle fungere som et hjelpemiddel for dette (Jacobsen, 2005). En slik pre-strukturering vil ikke lukke datainnsamlingen, men i stedet sørge for at fokuset er rettet mot det den skal. Men siden respondentene hadde ulike erfaringer, var også en stor grad av åpenhet viktig, derfor var intervjuguiden bare ment som en pekepinn. Begge respondentene gikk gjennom akkurat samme tema, men på bakgrunn av deres erfaring/svar ble formuleringen og ulike oppfølgingsspørsmål tilpasset hver enkelt.

Ettersom det ble intervjuet personer som hadde direkte kjennskap til temaet, altså arbeidsgivere, vil de fra nå av kalles respondenter, siden de er representanter for det temaet det er ønskelig å undersøke (Jacobsen, 2005).

### **Gjennomføringen:**

Det ble gjennomført dybdeintervju med 2 forskjellige arbeidsgivere om deres avgjørelser og handlinger i bestemte situasjoner vedrørende prøvetid i et ansettelsesforhold, og også deres tanker rundt dette. Arbeidet med å finne respondenter var forholdsvis enkelt, da jeg tok kontakt med arbeidsgivere jeg selv hadde relasjoner til. Det eneste vilkåret respondentene stilte for at jeg skulle kunne bruke dem i oppgaven, var at de og deres bedrifter skulle forbli anonyme.

Begge intervju startet med litt kort informasjon om oppgaven, samt at det under hele intervjuet ble vektlagt på at både respondent, arbeidsplass og alt som ville bli sagt ville forbli anonymt og ikke kunne spoles tilbake til respondenten. Det ble også påpekt at det var helt frivillig å delta og at dersom respondenten skulle ville trekke seg, var dette helt i orden. Respondentene fikk også tilbud om se over sine utsagn, ved ferdigstilt oppgave. Lengden på intervjuene varte omtrent mellom 45-85 minutt. Jeg fikk god tid til å notere underveis og spørre om det var noe jeg ikke forsto eller fikk med meg. Intervjuene gikk lett for seg, og man fikk inntrykk av at respondentene følte seg trygge og var åpne. Videre startet behandlingen av det innsamlede materialet. Da det bare var 2 respondenter gikk det greit å få en oversikt over kunnskapen og erfaringene til respondentene, hva som var bra og hva som var mindre bra.

## Analysen

### *Generelt om respondentene:*

Informasjonen man fikk fra intervjuene ble delt opp i forskjellige temaer; brudd på rettighetene, kunnskapsnivå og tiltak. Den første delen om brudd på rettighetene ble delt opp på følgende måte: brudd av vesentlig betydning og ikke opplevd brudd på arbeidsplassen. Kunnskapsnivået ble generelt kategorisert, da det bare var 2 respondenter. Den siste delen om tiltak, tar sikte på å få frem respondentenes meninger om reglene i arbeidsmiljøloven vedrørende prøvetid, og hvordan man eventuelt kan bedre gjennomføringen av lovverket som arbeidsgiver eller få bedre kunnskap. Nedenfor kan du se en tabell med generell informasjon om respondentene. Respondentene kom fra service og varehandelbransjen, men av hensyn til personvern har jeg valgt å ikke nevne videre hvor hver respondent kommer fra. Av hensyn til etikk og personvern er også navnene til respondentene fiktive.

NAVN	ALDER	STILLING	OPPLEVD BRUDD
Rune	45	Sjef og daglig leder av bedriften	Nei
Svein	56	Sjef og eier av bedriften	Ja

### *Inndeling av informantene om de har opplevd brudd på loven eller ikke:*

Svein var den eneste som hadde opplevd brudd på loven. Av de to respondentene var det likevel faktisk ingen som hadde opplevd noen vesentlige problemer i sin stilling som arbeidsgiver i arbeidslivet.

### ***Brudd på rettighetene:***

Når det kom til brudd på rettighetene var det Svein som hadde opplevd dette. Når vi kom til dette temaet, leste jeg blant annet opp alle bestemmelsene om prøvetid i arbeidsmiljøloven, og her måtte Svein innrømme at han hadde gjort en feil da han ansatte sist arbeidstaker for ca 8 måneder siden.

*«Jeg ansatte nylig en person da vi har fått flere arbeidsoppgaver i det siste, grunnet flere maskiner å håndtere. Vi avtalte att hun skulle få en prøvetid på 4 måneder, som er vanlig her hos oss. Hun har nå jobbet i 8 måneder og jeg anser henne som fast ansatt. MEN jeg har glemt helt av å signere kontrakt med henne! Det må vi få ordnet så fort som mulig...»*

Svein har altså brutt arbeidsmiljøloven § 14-16 bokstav f og arbeidsmiljøloven § 14 -5, som sier følgende:

Arbeidsgiver har rett til å innta bestemmelse om prøvetid i arbeidsavtalen, jf. Aml. § 15-6. For at avtale om prøvetid skal være gyldig, må avtalen være skriftlig, jf. Aml. § 14-6 bokstav f. Videre må avtalen være inngått senest en måned etter at arbeidstakeren tiltrådte arbeidsforholdet, jf. Aml § 14-5.

Videre fant vi ingen brudd på rettighetene. Rune har selv gått et årsstudium juss i sine yngre dager og forteller at han alltid er svært bevisst på å følge reglene til punkt og prikke. Svein sitt brudd var et grovt ett, men jeg fikk inntrykk av at dette var en glipp og ikke noe som var gjort med vilje. Dog hadde ikke Svein et særlig høyt kunnskapsnivå om reglene, et tema som jeg skal gå videre inn på under.

### ***Kunnskapsnivå:***

Kunnskapsnivået til respondentene var som natt og dag. Mens Rune hadde god kontroll på stort sett alt, visste ikke Svein særlig mye. Det virket nesten som det var tilfeldighet at det ikke har forekommet flere brudd fra han side på disse bestemmelsene. Han var for eksempel ikke klar over at ansatte hadde 2 ukers oppsigelsestid under prøvetiden, han trodde det var vanlig att prøvetidsansatte fikk jobbe en uke fra den dagen oppsigelsen ble gitt.

Det skal også nevnes at ingen av de to respondentene var klar over at dersom en ansatt skal flyttes fra en avdeling til en annen, har hun/han rett på ny prøvetid, selv om de begge mente at dette selvsagt var en helt logisk og riktig bestemmelse.



Kunnskapsnivået kan man som en oppsummering si var relativt lav. Selv om Rune hadde en del kunnskap, var det likevel viktige bestemmelser han ikke var klar over. Svein hadde svært lavt kunnskapsnivå, noe han selv også var forundret over. Dette avviser min teori om at arbeidsgiver kanskje «glemmer» lovverket med vilje, jeg fikk inntrykk av at han virkelig ikke var klar over alle bestemmelsene, noe han syntes selv var pinlig og ille, da slikt kan føre til både illojale ansatte som føler de ikke blir respektert og ett generelt useriøst inntrykk av bedriften for allmennheten.

### **Tiltak:**

Begge respondentene mente att ansatte var lette ofre for utnyttelse i arbeidslivet. Svein mente att det er svært viktig også fra de ansattes side å ha kontroll over sine rettigheter, og mente at de ikke kan legge alt over på arbeidsgiveren. De mente begge att reglene i arbeidsmiljøloven generelt er komplekse og mange, og svært vanskelig å sette seg inn i. Som Svein poengterte: *«Som arbeidsgiver har man utrolig mye ansvar og arbeidsoppgaver, jeg legger kanskje fokuset mitt mer på att jeg har gode ansatte som trives i jobben sin, og att alt som skal bli gjort i løpet av en arbeidsdag, blir gjort. Helt ærlig er det sjeldent jeg tenker på alle regler som skal bli fulgt, med mindre en ansatt sier ifra eller vi har en eller annen slags tvist vi ikke greier å løse med å bli enige om noe ved en prat.»*

Rune nevnte også at i løpet av mange år som arbeidsgiver finner man sin egen måte å gjøre ting på, og att så lenge de ansatte er fornøyde og systemet virker, blir reglene gjerne satt litt til side.

Begge mente dette var en svært negativ ting, da bedriften kan bli sett på som useriøs dersom en ansatt ikke har fått rettighetene han har krav på. Dette bidrar også til ansatte som kanskje ikke respekterer sin overordnede eller bryr seg noe særlig om bedriften. *«Jeg hadde selv ikke villet jobbe i en bedrift som ikke ga meg det jeg hadde hatt krav på»* - poengterte Svein.

Videre spurte jeg hva respondentene mener kan gjøres for å øke kunnskapen.

Begge respondentene hadde opplevd å blitt mer opplyst om ansattes rettigheter via medieomtaler, spesielt LO sin sommerpatrulje som hjelper unge ansatte med sine rettigheter, hadde gjort dem begge mer oppmerksom på temaet.

Respondentene fant det vanskelig å komme med eksempler for å bedre kunnskapsnivået blant arbeidsgivere og arbeidstakere. Svein foreslo att arbeidsmiljøloven burde være ett tema på skolen, slik att fremtidige arbeidsgivere og arbeidstakere ville være mer bevisste.

Og selv om ansvaret med å følge rettighetene ligger på arbeidstakeren, mente de begge at det ligger også mye på ansatte å se til at reglene blir fulgt. Etter aksjonsuken til arbeidstilsynet i 2010, ble det sagt at unge selv må sette seg inn i sine rettigheter og plikter. De oppfordret videre til at foreldrene måtte hjelpe til følge opp barna sine når det skulle tre inn i arbeidslivet. Svein nevnte også at han hadde satt pris på en slags årlig brosjyre fra LO som minnet arbeidsgivere og takere om deres rettigheter og plikter. «*Den skulle blitt sendt rundt om til alle bedrifter i landet*».

## **Konklusjon**

Gjennom intervjuene fikk jeg kjennskap til erfaringene og kunnskapsnivået til respondentene om reglene i arbeidsmiljøloven vedrørende prøvetid. Til tross for at de 2 respondentene befant seg i samme bransje, var erfaringene deres og kunnskapen nokså ulik. Likevel var det også en del likheter mellom respondentene: Det var mye begge korrespondentene ikke visste om arbeidsmiljølovens prøvetidsbestemmelser og en av de hadde begått brudd på kontraktsreglene i arbeidsmiljøloven. Ettersom det ble gjennomført et kvalitativt opplegg med bare 2 respondenter, er det selvsagt at man ikke kan si at resultatene generaliserer hele Sunnmøre. Resultatet er altså ikke representativt, men det var heller aldri meningen med denne oppgaven. Målet med oppgaven var å få ett innblikk i arbeidsgivernes erfaringer med prøvetidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og deres kunnskapsnivå og vaner vedrørende dette. Problemstillingen var: *Blir reglene om prøvetid i arbeidsmiljøloven fulgt av arbeidsgiver?*

Oppgaven har ved hjelp av tidligere funn og intervju bekreftet at reglene om prøvetid i arbeidsmiljøloven ikke alltid blir fulgt. Og ettersom kunnskapsnivået hos respondentene var såpass lavt, kan man også si at tesen min om at reglene blir brutt fordi kunnskapsnivået om reglene er lavt, kan bekreftes, men bakgrunn i respondentenes utsagn.

## **Litteraturliste:**

Jacobsen, Dag Ingvar. 2005. «Hvordan gjennomføre undersøkelser?»  
Kristiansand; Høyskoleforlaget.

Jacobsen, Dag Ingvar. 2000. «Hvordan gjennomføre undersøkelser –  
innføring i samfunnsvitenskapelig metode». Kristiansand; Høyskoleforlaget  
AS.

Jakhelln, Henning. 2010. «Oversikt over arbeidsretten». 4 utgave, 3 opplag.  
Oslo; N.W Damm og søn. KS – forlaget.

Norges lover av 2008-2009, trykt utgave. Arbeidsmiljøloven av 2005. Oslo:  
Cappelen.

<http://www.lo.no/politikk/Arbeidsrett/>

## **Vedlegg:**

### ***Intervjuguide:***

Generelt:

- Alder
- Yrke/bransje/stilling

Om prøvetidbestemmelsene:

- Hva vet du om prøvetidsbestemmelsene i aml?
- Hender det at du bryter reglene?
- Hvilke regler bryter du, eller har opplevd bli brutt?
- Har du opplevd klager/spørsmål/problemer fra ansatte når det gjelder bestemmelsene?
- Opplever du att ansatte har god kontroll på sine rettigheter?
- Føler du selv att du har god kontroll på dine plikter som arbeidsgiver og på bestemmelsene om prøvetid?

Avslutningsvis:

- Hvilke tanker gjør du deg om medieomtalen i dag vedrørende ansattes erfaringer ved brudd på aml?
- Tror du arbeidsgivere generelt ikke er flinke til å følge bestemmelsene?
- Hva ville du gjort for å bedre situasjonen?
- Hva synes du skulle blitt gjort for å bedre kunnskapsnivået ditt og andres vedrørende prøvetidsbestemmelsene i aml?

**Tabeller:**

(Tabell 1)

NAVN	ALDER	STILLING	OPPLEVD BRUDD
Rune	45	Sjef og daglig leder av bedriften	Nei
Svein	56	Sjef og eier av bedriften	Ja

