

Opsigelse i prøvetid nu afklaret

Af advokat Torben Svensson, ts@trustadvokater.dk
Erhvervsbladet, den 2. september 2004

Højesteret har i sommer afsagt en principiel dom, som én gang for alle har afgjort spørgsmålet om en medarbejders opsigelsesvarsel i prøvetiden.

Funktionærloven indeholder en bestemmelse om prøvetid, hvorefter arbejdsgiveren kan ansætte en medarbejder på prøve, således at arbejdsgiveren i de første 3 måneders ansættelse kan opsiges den pågældende medarbejder med et opsigelsesvarsel på 14 dage.

Bestemmelsen i funktionærloven om prøvetid nævner alene arbejdsgiverens opsigelsesvarsel, men er tavs for så vidt angår et opsigelsesvarsel fra medarbejderens side. Der har derfor i den juridiske teori i flere år været en diskussion om, hvorvidt bestemmelser om et gensidigt opsigelsesvarsel på 14 dage i prøvetiden er i strid med funktionærloven.

Arbejdsgiveren havde i den konkrete sag nedlagt påstand om erstatning efter funktionærlovens 4 svarende til en halv måneds løn som følge af, at medarbejderen i strid med standardkontraktens gensidige opsigelsesvarsel havde opsagt med 1 dags varsel, og dermed efter arbejdsgiverens opfattelse ulovligt var udeblevet fra arbejde.

HK gjorde under sagen gældende, at medarbejderen havde været berettiget til at opsiges med dags varsel, da klausulen var i strid med funktionærlovens bestemmelser. Standardkontrakten var anbefalet af Dansk Handel og Service, Dansk Arbejdsgiverforening og HK og havde siden 1964 haft en bestemmelse om et gensidigt opsigelsesvarsel i prøvetiden.

Højesterets vurdering beroede på en fortolkning af funktionærlovens 2, stk. 6. Af denne bestemmelse fremgår blandt andet, at opsigelse fra funktionærens side skal ske med 1 måneds varsel til ophør ved en måneds udgang, medmindre der er truffet aftale om, at arbejdet er på prøve, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 3 måneder. Dog kan der ved skriftlig kontrakt træffes bestemmelse om længere opsigelsesvarsel fra funktionærens side under forudsætning af, at opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverens side forlænges tilsvarende.

Højesteret udtalte, at efter en sproglig forståelse af bestemmelsen er ansættelse på prøvetid undtaget fra hovedreglen om et opsigelsesvarsel på 1 måned. Denne forståelse af bestemmelsen støttes af forarbejderne til ændringen af funktionærloven i 1964, som netop havde til formål at indføre et opsigelsesvarsel på mindst 14 dage fra arbejdsgiverens side.

På denne baggrund tiltrådte Højesteret, at ansættelseskontraktens bestemmelse om et gensidigt opsigelsesvarsel på 14 dage i prøvetiden ikke kunne tilsidesættes i medfør af funktionærloven. Højesterets flertal fandt i konsekvens heraf og efter bevisførelsen, at medarbejderen skulle betale en erstatning til arbejdsgiveren svarende til 14 dages løn.

Dommen bekræfter altså, at en bestemmelse i en ansættelseskontrakt, der fastlægger et gensidigt opsigelsesvarsel på 14 dage i prøvetiden ikke er i strid med funktionærloven.

Prøvetid generelt

Mange arbejdsgivere er af den opfattelse, at blot man i en ansættelseskontrakt generelt henviser til, at funktionærlovens regler er gældende, ja så er der også aftalt prøvetid.

Dette er imidlertid ikke korrekt. Det skal i ansættelsesaftalen klart være aftalt, at der er tale om prøvetid. Der er i funktionærloven ikke noget krav om, at prøvetid skal være aftalt skriftligt, men det er som udgangspunkt den, som påberåber sig, at der er aftalt prøvetid, som har bevisbyrden for, at dette er tilfældet. Foreligger der ingen aftale på skrift viser erfaringen, at det næsten er umuligt at bevise dette.

Det er derfor mit råd til arbejdsgiverne, at når de ønsker fastsat prøvetid for en medarbejder, at dette klart og tydeligt fremgår af ansættelseskontrakten. Og husk: opsigelsesvarslet på 14 dage skal kunne indeholdes i prøvetidsperioden på 3 måneder, men opsigelsen kan gives til udløb en vilkårlig dag i modsætning til det almindelige opsigelsesvarsel.