**Gi advarsel – hvordan gjør jeg det?**

I oppsigelses- og avskjedssaker er det svært viktig at de formelle saksbehandlingsreglene blir fulgt, og at arbeidsgiver kan bevise at det foreligger saklig grunn for beslutningen, jfr. [arbeidsmiljøloven kap 15](http://www.lovdata.no/all/hl-20050617-062.html#map015). Dette gjelder særlig i tilfeller der arbeidstaker ikke overholder arbeidstiden eller ikke utfører arbeidet tilfredsstillende. Når arbeidstakeren etter hvert har “tatt seg til rette” og arbeidsgiver ønsker å stramme inn på dette, er advarsel et typisk og riktig virkemiddel.

**Muntlig advarsel**Dersom en arbeidsgiver er misfornøyd med en arbeidstaker, bør partene først ha et møte om forholdet. Arbeidstaker må på bakgrunn av møtet få mulighet til å forbedre seg. Eventuelt kan arbeidet også tilrettelegges bedre for arbeidstakeren. Dersom atferden ikke endres, bør han få en muntlig advarsel. Her bør det tydelig fremgå hva arbeidsgiver mener ikke er bra og hva som må endres.   
  
Det er lurt å skrive referat fra et slikt møte hvor medarbeideren får advarsel. Referatet underskrives av begge parter. Uansett bør arbeidsgiver notere seg hvorfor og når en muntlig advarsel er gitt. Dette for å kunne formalisere dette hvis man senere vil gi en skriftlig advarsel. Det er også mulig å bekrefte den muntlige advarselen skriftlig.   
  
**Skriftlig advarsel**Skriftlige advarsler bør minimum inneholde en beskrivelse av de klandreverdige forholdene og gi indikasjon på alvorlighetsgraden i forholdet. Gjør det klart hva konsekvensen vil være om vedkommende ikke endrer atferd. Det kan være vanskelig for arbeidstakeren å vite om det kommer flere advarsler før en eventuell oppsigelse. I en skriftlig advarsel kan det også vises til tidligere gitte muntlige advarsler.   
  
**Hvor lenge "varer" en advarsel?**Det finnes ingen klare regler for hvor lenge en advarsel skal «henge ved» en arbeidstaker. En advarsels verdi når det har gått en tid må vurderes konkret i forhold til om den kan ses i sammenheng med det eventuelle nye forhold arbeidsgiver ønsker å reagere mot. Har arbeidstaker en fem år gammel advarsel for lignende forhold som det som nå har oppstått, har advarselen fortsatt verdi som dokumentasjon på at arbeidstaker visste hva som var tillatt og ikke tillatt. Har arbeidstaker en fire år gammel advarsel for helt andre forhold, vil denne antakeligvis ha mindre verdi.

[Her finner du eksempel på en skriftlig advarsel](http://www.asvl.no/?module=Files&action=File.getFile&ID=3324)

Husk at ASVLs direktør er arbeidsretts- jurist og bistår mer enn gjerne i prosessen rundt advarsel/oppsigelser.