

# Juridisk bistand

Som medlem i Norges Farmaceutiske Forening (NFF) kan man få juridisk rådgivning i saker knyttet til lønns- og arbeidsforhold. I denne artikkelen ser vi på eksempler på hvilke problemer man kan henvende seg med, hvor langt hjelpen strekker og på retningslinjene for juridisk bistand.

## TEKST:

Elisabeth Olsen, jurist i Norges Farmaceutiske Forening

Juridisk bistand innenfor området arbeidsrett er én av medlemsfordelene man som medlem av NFF kan benytte. Samtlige medlemsfordeler i NFF er tilgjengelig for alle medlemmer. Det stilles kun krav til at man er utdannet farmasøyt, er innmeldt som medlem i foreningen og betaler kontingenten. Det er altså irrelevant hvorvidt man er ansatt som apoteker, farmasøyt, rådgiver eller ikke er i arbeid, for den saks skyld.

NFF er en *arbeidstakerorganisasjon*. Vi organiserer imidlertid en del medlemmer som, i tillegg til å være arbeidstaker, også representerer arbeidsgiver. Dette gjelder for eksempel apotekere og andre i lederstillinger. Vi bistår disse medlemmene på lik linje med andre medlemmer – altså i saker som gjelder rollen som *arbeidstaker*. For disse medlemmene er det viktig å være klar over, og ikke minst se forskjellen i, at man som leder/apoteker har «to roller». I stillingen som leder/apoteker er man leder og dermed representant for arbeidsgiver, men man er også arbeidstaker som ansatt i virksomheten. Leder/apoteker vil derfor få bistand når vedkommende henvender seg til foreningen som *arbeidstaker*, men ikke om vedkommende har spørsmål knyttet til utøvelsen av lederrollen og ansvaret overfor de ansatte. Ved denne typen spørsmål må man henvende seg til egen arbeidsgiver for råd og bistand.

NFF har to fast ansatte jurister som veileder og bistår medlemmer i spørsmål vedrørende lønns- og arbeidsvilkår. Erfaringsmessig er det fornuftig at man klarer å finne en løsning lokalt på arbeidsplassen eller i virksomheten, derfor er opplæring av tillitsvalgte og hovedtillitsvalgte en sentral oppgave for juristene. Tillitsvalgte får opplæring i arbeidsmiljøloven og rettighetene etter tariffavtalen, slik at de skal kunne svare på enklere spørsmål fra sine kolleger. Det understrekes at det ikke er et krav at man har vært i kontakt med tillitsvalgte før man tar kontakt med sekretariatet.

Juristene mottar mange henvendelser. Noen ganger holder det med råd og «bare noen å snakke med», andre ganger kreves det aktiv bistand og kontakt med arbeidsgiver. **All bistand fra foreningen skjer i forståelse med medlemmet**, det vil si at eventuell kontakt med arbeidsgiver alltid er etter at

juristen er blitt enig med medlemmet om at det er riktig fremgangsmåte. Vi arbeider for medlemmenes rettigheter og for å finne de beste løsningene for våre medlemmer, samtidig er vi fokusert på at vi opptre profesjonelt og til enhver tid følger regelverket.

## BISTAND I ULIKE FASER AV ARBEIDSFORHOLDET

Man kan henvende seg med alle spørsmål knyttet til lønns- og arbeidsforhold. Nedenfor følger eksempler på problemstillinger vi arbeider med. Ved fremstillingen har vi valgt å dele arbeidsforholdet opp i tre «faser».

### Arbeidsforholdets start

Mange medlemmer tar kontakt med foreningen når de har fått tilbud om jobb for å forhøre seg om lønn og lønnsforhandling. Et lønnstilbud må vurderes i forhold til arbeidsoppgavene og ansvaret stillingen innebærer. Foreningen utarbeider «lønnsstatistikk» for de største arbeidssektorene hvert år. Lønnsstatistikken er et godt verktøy ved vurderingen av lønnstilbudet man har fått. Vi bistår også med råd og veiledning til medlemmer som ønsker å forhandle om lønn og andre betingelser for stillingen.

Andre tar kontakt med spørsmål om arbeidsavtalen. Hvis det er ønskelig, gjennomgår vi arbeidsavtalen og sjekker om avtalen tilfredsstillende arbeidsmiljølovens krav, om noe er egnet til å forvirre eller gi opphav til konflikter. Kanskje har vi anbefalinger i forhold til hva som bør reguleres, eventuelt ikke reguleres, i avtalen.

### Underveis i arbeidsforholdet

Underveis i arbeidsforholdet kan det dukke opp ulike spørsmål og problemstillinger.

Mange medlemmer tar kontakt fordi de er usikre på hvilke rettigheter man har i forhold til for eksempel ulike tillegg, ferie, foreldrepenger, permisjoner o.l. Dette finner vi svaret på gjennom arbeidsmiljøloven, de forskjellige tariffavtaler og medlemmets individuelle arbeidsavtale.

Noen kontakter oss med spørsmål om hva arbeidsgiver kan pålegge dem i kraft av styringsretten. Det kan for eksempel dreie seg om pålegg om merarbeid og overtid, beordring til annen arbeidsplass, endring av arbeidsoppgaver osv. I mangel av håndfaste regler vil det ikke alltid være mulig å gi et klart

svar. Foreningen kan i disse tilfellene bistå med råd og veiledning og, om nødvendig, ta kontakt med arbeidsgiver i den hensikt å finne en løsning sammen.

Andre kontakter oss fordi de ikke har fått utbetalt feriepenger etter at arbeidsforholdet har opphørt. I slike tilfeller kan vi inndrive kravet gjennom å sende såkalt «påkrav» til arbeidsgiver og, om nødvendig, ta ut forliksklage for Forliksrådet.

Fortvilte medlemmer kontakter oss etter å ha mottatt advarsel fra arbeidsgiver. Vi kan da vurdere rettmessigheten av advarselen og gi råd om hvordan man bør håndtere den.

Dessverre får vi en del henvendelser fra medlemmer som er i konflikt på arbeidsplassen. Det kan for eksempel dreie seg om mobbing. Dette er tidkrevende og vanskelige saker, hvor medlemmet er utsatt for psykiske påkjenninger. Vi bistår så godt vi kan og forsøker å løse problemene slik at medlemmet kan gjenopprette et godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen. Gjennom kontakt med arbeidsgiver og de involverte, lykkes vi noen ganger og får en løsning på problemene. Dessverre er det slik at ikke alle saker av denne typen ender godt. Dette er tilfeller hvor konfliktnivået er så høyt og har fått så store helsemessige konsekvenser at det ikke er tilrådelig at vedkommende fortsetter å gå på jobb. I slike tilfeller kan det være at vi ikke ser annen mulighet enn å anbefale medlemmet å avslutte arbeidsforholdet og bistå til å komme frem til en fratredelsesavtale med arbeidsgiver. I denne typen saker vil det være et vurderingstema om noen har opptrådt erstatningsbetingende og om det derfor er grunnlag for å anlegge søksmål.

### Avslutning av arbeidsforhold

De aller fleste arbeidsforhold får en «lykkelig» avslutning ved at arbeidstaker sier opp sin stilling fordi vedkommende har fått seg ny jobb eller skal pensjoneres. For arbeidsforhold som ikke ender på denne måten, kan det tenkes at man mister arbeidet uønsket i en nedbemanningsprosess. I disse tilfellene vil foreningen veilede om prosessen, opprette kontakt med hovedtillitsvalgte og følge med på at arbeidsgiver følger reglene for nedbemanning.

Andre ganger kan man bli oppsagt fordi man ikke lever opp til arbeidsgivers forvent-

ninger i forhold til for eksempel arbeidsutførelsen. Arbeidsgiver som går til oppsigelse må følge arbeidsmiljølovens saksbehandlingsregler, ved blant annet å innkalle arbeidstaker til drøftingsmøte. Vi kan delta på slike møter. Hvor oppsigelsen foreligger, kan vi vurdere om arbeidsgiver har «saklig grunn til oppsigelse» og eventuelt kreve forhandlinger med arbeidsgiver.

### ADVOKATBISTAND

I noen saker vurderer vi det dit hen at det ikke er mulig å komme til en utenomrettslig løsning og at det derfor er nødvendig med advokatbistand. Foreningen har knyttet til seg en erfaren arbeidsrettsadvokat som bistår medlemmene i slike tilfeller. Beslutningen om advokatbistand, og eventuell forfølgelse av en sak fra én rettsinstans til en annen, avgjøres i siste instans av sekretariatet og Sentralstyret (se ramme). Ved advokatbistand vil juristen fra sekretariatet fortsatt følge prosessen.

### SAKSBEHANDLINGSTID

Medlemmenes henvendelser for juridisk rådgivning og bistand øker stadig. På grunn av stor arbeidsmengde må det derfor påregnes noe saksbehandlingstid. Saksbehandlingstiden er anslagsvis følgende:

- Ved relativt enkle spørsmål på e-post – ca. tre arbeidsdager.
- Ved gjennomgang av arbeidskontrakt – ca. fem arbeidsdager.
- Ved bistand i møte med arbeidsgiver må man henvende seg til foreningen snarest. Dersom man henvender seg senere enn fem arbeidsdager før møtet finner sted, kan man ikke forvente at foreningen har mulighet til å bistå den aktuelle dagen.

Saksbehandlingstiden er ofte kortere enn angitt, men i perioder med stor arbeidsmengde, kurs eller lønnsforhandlinger må angitt saksbehandlingstid forventes. Vi ber om at medlemmene tar kontakt snarest da det i mange tilfeller løper relativt korte frister.

### BENYTT OSS

På vår hjemmeside, [www.farmaceutene.no](http://www.farmaceutene.no), finner man, under fanen «Arbeidsliv», svar på en rekke spørsmål knyttet til arbeidsforholdet. Under «Aktuelt i arbeidslivet» finner man artikler som omhandler aktuelle arbeidsrettslige tema som for eksempel rettigheter under sykdom, ferie, arbeidsmiljø og oppsigelse. Under «Spørsmål Og Svar» finner man svar på de vanligste spørsmålene vi får fra medlemmene.

Medlemmer som har spørsmål knyttet til arbeidsforholdet sitt, må ikke nøle med å ta kontakt med oss. Man kan henvende seg til foreningen på [nff@farmaceutene.no](mailto:nff@farmaceutene.no) eller på telefon 21 02 33 54. Ved henvendelser trenger vi navn, kontakinformasjon, samt en kort beskrivelse av hva saken gjelder. På grunn av et stadig økende antall henvendelser, ber vi om at medlemmene, før de tar kontakt, sjekker om spørsmålet er besvart på vår nettside (under «Arbeidsliv»). Dette av hensyn til juristenes kapasitet.

Avslutningsvis minner vi om at vi har taushetsplikt og ikke vil viderefremme informasjon uten medlemmets samtykke.

## Retningslinjer for juridisk bistand

Retningslinjene for juridisk bistand er hjemlet i foreningens vedtekter, § 6. Retningslinjene er vedtatt av Sentralstyret 17. september 2010.

- § 1 NFF yter juridisk bistand og gir veiledning til sine medlemmer i alle saker vedrørende lønns- og arbeidsvilkår. Dette gjelder ikke pensjonister som fortsatt er medlem, med mindre dette særskilt avtales.
- § 2 NFF skal ivareta medlemmenes interesser i egenskap av å være arbeidstakere.
- § 3 NFF kan, etter en nærmere vurdering, utvide bistanden til også å gjelde saker som indirekte har tilknytning til arbeidsforholdet.
- § 4 NFF yter ikke juridisk bistand i saker som har oppstått før innmeldingsdato. Juridisk bistand ytes uansett ikke før etter tre måneders medlemskap (karenstid). Det ytes ikke bistand til medlemmer som har meldt seg ut av foreningen. Sentralstyret kan, etter søknad, fravike denne regelen om karenstid.
- § 5 Medlemmet må ikke skyldes fagforeningskontingent til NFF. Dersom kontingent uteblir, avsluttes påbegynt bistand og ny karenstid begynner å løpe.
- § 6 Medlemmer som ønsker juridisk bistand fra NFF skal henvende seg til sekretariatet.
- § 7 NFF overtar som hovedregel ikke saker som er påbegynt av eksterne rådgivere. Dersom et medlem av NFF på egen hånd pådrar seg utgifter til advokater eller andre rådgivere, vil foreningen ikke dekke de aktuelle utgiftene i saken.
- § 8 I forbindelse med oppsigelsessaker og personalsaker, hvor en er bundet av korte frister og hvor det ikke har lyktes medlemmet eller den tillitsvalgte i tide å kontakte sekretariatet, kan NFF etter søknad og på bakgrunn av en nærmere vurdering dekke utgiftene som er påløpt for å ta de første nødvendige skritt i saken.
- § 9 Generalsekretæren avgjør hvilken intern eller ekstern rådgiver/prosessfullmektig som skal gi bistand til medlemmet i forbindelse med saken.
- § 10 NFF yter som hovedregel bistand fra sekretariatet kontaktes og frem til forhandlingsløsning.
- § 11 Medlem som benytter foreningens tilbud om juridisk bistand, kan når som helst frasi seg denne. Slik melding skal gis skriftlig.
- § 12 Dersom ikke medlemmet følger de råd og anbefalinger som er gitt fra rådgiver/prosessfullmektig, forbeholder NFF seg retten til å stanse bistanden og frasi seg saken. Det samme gjelder dersom medlemmet gir feilaktige eller ufullstendige opplysninger om saken. Før slik avgjørelse fattes, skal saken drøftes med medlemmet. Ved eventuell opphør av bistanden på dette grunnlag plikter foreningen å utføre det som ikke kan vente uten at medlemmet utsettes for rettstap.
- § 13 Generalsekretæren har fullmakt fra Sentralstyret til å avgjøre om en sak skal bringes inn for rettsapparatet og/eller om NFF skal stanse bistanden og frasi seg saken, jf. § 12.
- § 14 NFF dekker utgiftene når en sak fremmes av organisasjonen, det vil si egne saksomkostninger, aktuelle gebyrer, reisekostnader og samtlige kostnader i forbindelse med betenknninger, føring av vitner, sakkyndige osv. Idømte saksomkostninger kan helt eller delvis dekkes av NFF etter særskilt søknad. Søknaden avgjøres av Sentralstyret.
- § 15 Sentralstyret kan i den enkelte sak sette en øvre økonomisk ramme for NFFs medvirkning i saken. Generalsekretæren skal varsle Sentralstyret der det må antas at utgiftene vil overstige kr 200 000.
- § 16 Medlemmet og vedkommendes prosessfullmektig skal umiddelbart varsles om vedtak nevnt i § 15.
- § 17 Tilkjente saksomkostninger tilfaller forholdsmessig den som har dekket utgiftene.
- § 18 Dersom Generalsekretæren ikke går inn for å anlegge sak, skal medlemmet gis et begrunnet vedtak. Medlemmet kan påklage vedtaket til Sentralstyret, som avgjør om sak skal anlegges. Klagefristen er to uker fra medlemmet mottok avgjørelsen. Medlemmet skal opplyses om klagefristen.
- § 19 Rådgivning og juridisk bistand gis etter foreningens beste skjønn samtidig som medlemmet fraskriver seg rett til å saksøke / kreve erstatning fra foreningen.