

# Juridisk bistand gjennom sekretariatet i NFF

Som medlem av NFF kan man få gratis juridisk rådgivning i saker knyttet til lønns- og arbeidsforhold. Mange benytter seg av dette tilbudet allerede, men enkelte er kanskje ikke helt sikre på hvilke problemer de kan henvende seg med, eller hvor langt hjelpen strekker.

## TEKST:

Anne Amanda Norendal, rådgiver i Norges Farmaceutiske Forening

Norges Farmaceutiske Forening (NFF) har to fast ansatte jurister som tar seg av bistand og veiledning til tillitsvalgte og medlemmer i spørsmål om lønns- og arbeidsvilkår. Det er et mål i seg selv at man klarer å finne en løsning lokalt på arbeidsplassen, og derfor står også opplæring av tillitsvalgte sentralt i arbeidet vårt. De tillitsvalgte får opplæring blant annet i elementær arbeidsrett og i rettighetene etter tariffavtalen, slik at de skal være bedre rustet til å svare på spørsmål fra sine kolleger. Det er likevel ikke slik at det stilles noe krav om at man har vært i kontakt med den plasstillitsvalgte på arbeidsplassen, eventuelt en hovedtillitsvalgt, før man tar kontakt med oss i sekretariatet direkte. Våre medlemmer arbeider ofte på små arbeidsplasser hvor det kan oppleves som vanskelig å ta opp en sak via den lokale tillitsvalgte, og det har vi full forståelse for.

NFF er en arbeidstakerorganisasjon, som bistår arbeidstakere. Vi er klar over at vi organiserer en del medlemmer som i løpet av en dag både har på seg hatten som arbeidstaker og arbeidsgiver, for eksempel gjelder dette apotekere og andre i lederstillinger. Det er viktig at man er klar over hvilken hatt man har på når man tar kontakt med sekretariatet. Vi bistår i alle saker som gjelder rollen som arbeidstaker, dvs. hvilke rettigheter man har overfor sin arbeidsgiver, men når det gjelder spørsmål knyttet til utøvelsen av lederrollen og ansvaret overfor de ansatte må man henvende seg til sin egen arbeidsgiver for å få råd og bistand.

Hvilke spørsmål kan man så komme med? Alle spørsmål som er knyttet til lønns- og arbeidsforhold er relevante. Som mye annet har også et arbeidsforhold en

syklus, med en start, en midtfase og en slutt. Gjennomgangen nedenfor kan illustrere noen av de problemstillingene vi arbeider med i de ulike fasene.

## ARBEIDSFORHOLDETS START

En del medlemmer tar kontakt med oss allerede før arbeidsforholdet har startet, for å forhøre seg om lønnsnivå og muligheter på arbeidsmarkedet. Vi forsøker å lage lønnsstatistikk for de største sektorene hvert år. Statistikkene lages med tanke på de kommende lønnsforhandlingene, men er selvfølgelig også et godt hjelpemiddel for å vurdere eventuelle lønnstilbud man måtte få. Hvis arbeidsgiver har bestemt seg for at det er deg han vil ha, vil vi kunne bistå med råd og veiledning i forhandlinger om vilkår og betingelser for stillingen. Vi har lang erfaring med å lese ansettelseskontrakter og bonusavtaler og vil lett se om noe er uteglemt eller egnet til å forvirre eller gi opphav til konflikter. Kanskje har vi anbefalinger om hva som bør inn, eller ut, og om det er spesielle forhold man bør være obs på i den aktuelle stillingen. Lønnen må ses i forhold til hva slags oppgaver og ansvar som er knyttet til den, og ikke minst hvor mange arbeidstimer man må regne med å legge i den. For apotekere for eksempel, vil det ha stor betydning hva slags bemanning og åpningstider apoteket har når man skal vurdere et lønnstilbud. Ofte vil det å prate med noen om arbeidsforholdet også avdekke behov for hva som bør reguleres i arbeidsavtalen. Man bør i størst mulig grad unngå muntlige avtaler om betingelser, selv om det kan virke greit i første omgang. Man har ingen garanti for at dette vil fungere like godt i fremtiden, og selv om muntlige avtaler i

utgangspunktet er like bindende som skriftlige har man et bevisproblem dersom det skulle oppstå konflikt.

## UNDERVEIS I ARBEIDSFORHOLDET

Etter at man har fått arbeidsavtalen på plass, lønnen er ferdig forhandlet og man forhåpentligvis har funnet seg til rette i ny jobb, vil det dukke opp nye problemstillinger i et arbeidsforhold.

En del vil ta kontakt med oss fordi de er usikre på hvilke rettigheter de har for eksempel til lønn, tillegg, ferie, sykepenger, permisjoner, tilrettelegging på arbeidsplassen osv. Dette finner vi svar på gjennom regelverket, tariffavtalen og den individuelle arbeidsavtalen.

Andre har spørsmål om hva arbeidsgiver kan pålegge dem i kraft av den ulovfestede styringsretten. Det kan være tale om midlertidig beordring til en annen arbeidsplass, pålegg om å arbeide overtid eller merarbeid, endring av arbeidsoppgaver, fratakelse av funksjoner, endring av arbeidstid osv. I saker hvor det ikke finnes håndfaste regler å forholde seg til vil det ikke alltid være mulig å gi et enkelt svar, men vi kan bistå med råd og veiledning underveis og om nødvendig delta på møter med arbeidsgiver for å se om vi kan finne en løsning sammen.

En del saker vil være særegne for den enkelte bransje, eller kjede. I slike tilfeller videreformidler vi kontakt med de hovedtillitsvalgte i de enkelte sektorene (NFF-A, NFF-O, NFF-F) eller i de enkelte apotekkjedene som alle har hver sine hovedtillitsvalgte.

Dessverre får vi en del henvendelser fra medlemmer som er i en konfliktsituasjon på arbeidsplassen. Ofte er det tillitsvalgte som tar kontakt, men like ofte er det den



NFFs rådgivere Anne Amanda Norendal (til v.) og Wencke Sartori Eide.  
Foto: Ingrid Moen Rotvik

som selv føler seg mobbet eller trakassert som henvender seg til oss. Dette er vanskelige saker der vi bistår så godt vi kan for å løse opp i problemene. Av og til lykkes vi, gjennom møter med arbeidsgiver og de involverte hvor man snakker ut om problemene og klarer å finne en måte å samarbeide på. Slike saker kan ta lang tid å hamle opp med, men desto gledeligere er det hvis man kommer styrket ut av en slik sak og klarer å gjenopprette et godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen. Dessverre ender ikke alle slike saker godt. Vi har også tilfeller der vi ikke ser noen annen mulighet enn å anbefale den det gjelder å komme seg ut av arbeidsforholdet, fordi konflikten har kommet såpass langt og fått såpass store helsemessige konsekvenser at det ikke er tilrådelig at vedkommende fortsetter å gå på jobb. I enkelte slike saker vil det være et vurderingstema om noen har opptrådt erstatningsbetingende og om det derfor er grunnlag for å anlegge et søksmål.

Det hender at medlemmer henvender seg til oss fordi de har fått en skriftlig advarsel fra arbeidsgiver. Dette har ofte en stor innvirkning på den enkeltes arbeidssituasjon og forhold til arbeidsgiver. Advarsler skal forbeholdes grove pliktbrudd som kan gi arbeidsgiver grunn til å

vurdere oppsigelse eller avskjed. Dessverre ser vi at dette i enkelte tilfeller blir misbrukt, slik at noen også mottar advarsler for rent bagatellmessige forhold. Har man mottatt en advarsel, vil vi kunne vurdere rettmessigheten av den, og gi råd om hvordan man bør forholde seg.

#### AVSLUTNING AV ARBEIDSFORHOLDET

De fleste arbeidsforhold har en lykkelig og problemfri slutt: Den ansatte sier opp selv fordi vedkommende har funnet seg et nytt arbeid eller skal tre inn i pensjonistenes rekke, og forholdet til kolleger og arbeidsgiver er upåklagelig. Dessverre er det ikke alltid slik. Enkelte utsettes for en nedbemanningssprosess og mister arbeidet og kontakten med kolleger uten selv å ønske det. I slike tilfeller vil vi etablere kontakt med hovedtillitsvalgte og holde oppsyn med at arbeidsgiver følger reglene som er gitt for slike situasjoner, blant annet når det gjelder informasjon, drøfting og utvelgelsesprosessen.

Andre ganger ønsker arbeidsgiver å si opp en bestemt arbeidstaker fordi vedkommende ikke lever opp til arbeidsgivers forventninger når det gjelder arbeidsutførelse, lojalitet, lydighet etc. Det er et krav at arbeidsgiver har saklig grunn

til oppsigelse i slike tilfeller. Før arbeidsgiver fatter beslutning om ev. oppsigelse, har han plikt til å kalle inn arbeidstakeren til et såkalt drøftingsmøte hvor den ansatte har rett til å ha med seg en rådgiver. Det er ikke uvanlig at man får med seg en jurist fra sekretariatet i slike møter.

Enkelte ganger kommer arbeidsgiver og arbeidstaker til enighet om å avslutte arbeidsforholdet uten at arbeidsgiver går veien om oppsigelse. Dette skjer i så fall gjennom en såkalt sluttavtale, eller fratredelsesavtale, der arbeidstaker går med på å fratred stillingen under nærmere bestemte forutsetninger. Om ønskelig kan vi bistå arbeidstaker under forhandlingen av vilkårene i disse avtalene.

#### Advokatbistand

NFF har knyttet til seg en erfaren arbeidsrettsadvokat som bistår medlemmene våre i saker hvor det er nødvendig. Dette gjelder for eksempel saker som vi vurderer dit hen at det ikke er mulig å finne en utenomrettslig løsning. Beslutning om advokatbistand og eventuell forfølgelse av en sak fra én rettsinstans til en annen avgjøres i siste instans av Sentralstyret, jf. vedtektene § 6.

#### BRUK OSS!

Har du spørsmål knyttet til arbeidsforholdet ditt må du ikke nøle med å ta kontakt med oss. Sekretariatet har taushetsplikt, og videreformidler ingen informasjon uten ditt samtykke. Du kan henvende deg til oss per telefon, 21 02 33 54, eller per e-post: [nff@farmaceutene.no](mailto:nff@farmaceutene.no). Vi forsøker å besvare spørsmålene så fort det er mulig, men i enkelte perioder kan det være vanskelig å oppnå kontakt, spesielt i tiden rundt lønnsforhandlingene (april-mai) og når vi begge er ute av kontoret og holder kurs for tillitsvalgte o.l., eller deltar på eksterne møter. Dersom man legger igjen en beskjed på sentralbordet med navn, kontaktinformasjon samt en kort beskrivelse av hva saken gjelder, og om den haster, vil vi ta kontakt så snart vi får anledning. På hjemmesidene våre, [www.farmaceutene.no](http://www.farmaceutene.no), vil du finne artiklene fra Aktuelt i arbeidslivet som tar for seg aktuelle arbeidsrettslige tema som ferie, rettigheter under sykdom, diskriminering, oppsigelse, arbeidsgivers tilretteleggingsplikt med mer. Medlemsnettet inneholder også spalten «Spørsmål Og Svar» (SOS), hvor vi gir svar på en del av de vanligste spørsmålene vi får fra medlemmene våre. ■