

Arbeidsavtalen, del 2

I denne og forrige utgave av Aktuelt i arbeidslivet handler det om arbeidsavtalen. Som vi husker stiller arbeidsmiljøloven krav om at alt som er av vesentlig betydning for arbeidsforholdet skal være regulert i arbeidsavtalen. Loven lister selv opp en del eksempler på slike forhold, og disse ga vi en grundig gjennomgang i forrige nummer av NFT. Denne gangen skal vi se nærmere på en del momenter som ikke er listet opp i lovens eksempelliste, men som for en del stillinger kan være av stor betydning og derfor krever særskilt oppmerksomhet.

TEKST:

Anne Amanda Norendal, rådgiver i Norges Farmaceutiske Forening

STANDARDKONTRAKTER

Store virksomheter med mange ansatte bruker ofte såkalte «standardkontrakter». Dette er ferdigtrykte arbeidsavtaler med like vilkår for ulike typer stillinger, for eksempel reseptarer, apotekere, bestyrere, avdelingsledere osv. En må imidlertid ikke se på standardavtalen som noe annet enn et forhandlingsutgangspunkt, der den endelige avtalen er avhengig av partenes evne og vilje til å komme til enighet. Det er fullt mulig både å endre og/eller å tilføye bestemmelser i slike avtaler, ev. inngå tilleggsavtaler på egne dokumenter som gjøres til en del av arbeidsavtalen.

KONKURRANSEKLAUSULER

Det blir stadig mer vanlig at arbeidsgiver ønsker å regulere arbeidstakers mulige jobbskifte. Arbeidsgiver ønsker ikke at arbeidstaker skal gå rett inn i en ny jobb i samme bransje, kanskje hos en konkurrent, og velger derfor å pålegge arbeidstaker en karenstid etter oppsigelsestiden. Dette er kun tillatt overfor arbeidstakere i ledende stillinger. Underordnede ansatte kan ikke pålegges karenstid, dette fremgår av avtaleloven § 38. Men selv ledere bør ikke gå med på en lengre karenstid uten at arbeidsgiver dekker full lønn hele perioden. Konkurransesklausulen bør også begrenses, for eksempel geografisk eller til bestemte stillinger, ellers kan det i realiteten lett bli et yrkesforbud.

FULL LØNN UNDER SYKDOM OG FOR-ELDREPERMISJON

Folketrygdlovens grunnlag for sykepenger er begrenset til en årsinntekt på seks ganger folketrygdlovens grunnbeløp, p.t. 400.872 kr. (66.812 x 6). Dersom arbeidstaker har høyere årsinntekt enn dette, vil vedkommende ikke få full lønn under sykdom. Skal du ha det, må det enten følge av en kollektiv avtale eller avtales individuelt i arbeidskontrakten.

Folketrygdens maksbeløp gjelder også for ytelser ved fødsel og adopsjon, slik at du også i disse situasjonene er avhengig av en avtale med arbeidsgiver, individuell eller

kollektiv, for å få dekket full lønn dersom man har en årsinntekt på over 400.872 kr. Arbeidstaker kan som hovedregel velge mellom foreldrepermisjon med full lønn i 44 uker eller 80 % lønn i 54 uker. I noen virksomheter yter man full lønn i 54 uker, uavhengig hva man får dekket fra folketrygden. Dette er selvfølgelig også noe det kan forhandles om ved tiltredelse.

Arbeidsmiljøloven (§ 12-3) gir rett til to ukers permisjon i forbindelse med en fødsel. Loven gir kun rett til to ukers fri, men sier ikke noe om eventuell lønn under permisjonen. Skal permisjon utløse krav på full eller delvis lønn, må dette følge av tariffavtale eller reguleres i den individuelle arbeidsavtalen. Det samme gjelder for de to ukene permisjon adoptivforeldre og fosterforeldre har i forbindelse med omsorgsovertakelsen.

HJEMMEKONTOR / FLEKSIBEL ARBEIDSTID

Arbeidstaker har etter arbeidsmiljøloven rett til fleksibel arbeidstid dersom dette faktisk lar seg gjennomføre. Det er klart at det gjør det ikke i alle virksomheter, for eksempel hvis virksomheten har faste åpningstider hvor arbeidstakerne må være til stede. Andre steder er det mulig for eksempel å ha hjemmekontor én eller flere ganger uken, og dersom det er ønskelig ut fra den livssituasjon du er i, så bør dette tas opp med arbeidsgiver ved ansettelse, og ev. nedfelles i en avtale.

AVSPASERINGSORDNING

Arbeider du overtid, har du i utgangspunktet krav på overtidsbetaling. Her gjelder det imidlertid et unntak for ansatte i særlig uavhengige eller ledende stillinger. Disse gruppene har ikke rett til overtidsbetaling, med mindre dette er særskilt avtalt, selv om de som regel arbeider mye mer enn en normalarbeidsuke på 40 timer. Særskilt viktig blir det derfor for disse arbeidstakerne å sikre seg en avspaseringsordning som gjør at de kan ta ut hele eller deler av overtiden sin i fritid. (Mer om overtid og avspasering finner

du i Aktuelt i arbeidslivet i NFT nr. 11/2006.) Avspaseringsordninger vil selvfølgelig også være interessant for de som har krav på overtidsbetaling. En vanlig løsning da er at du avspaserer overtiden time for time, men får overtidstillegget utbetalt på vanlig måte.

REISER

En del stillinger krever at du er villig til å være på reise i store deler av arbeidstiden. Omfanget av reisingen og hvordan det skal godtgjøres bør så vidt mulig reguleres i arbeidsavtalen. Skal for eksempel reisetiden regnes som arbeidstid, eller kommer den i tillegg? Hvordan skal ev. reisetid godtgjøres, som time for time eller etter en annen sats? Bruker man egen bil, må dette kompenseres. Hvordan skal utgiftene i forbindelse med reiser dekkes, og når skal arbeidsgiver etterbetale ev. utlegg? Dette er bare noen av de spørsmålene som kan tenkes å dukke opp, og som man helst bør ha klarhet i før man tiltrer stillingen.

INTERNE RETNINGSLINJER OG STILLINGSINSTRUKS

I mange virksomheter opereres det med arbeidsreglement eller «interne retningslinjer» som også er med på å regulere arbeidsforholdet, og som gjelder side om side med arbeidsavtalen. Hvis så er tilfellet, må det fremgå av arbeidsavtalen hvilke dokumenter dette er, og de bør i tillegg utleveres for gjennomlesning før tiltredelse.

Noen virksomheter bruker også utførlige stillingsinstruksjoner som legger føringer på arbeidsforholdet. I den grad det finnes en stillingsinstruks, bør du sette deg godt inn i denne før du tiltrer stillingen. Er arbeidsforholdet underlagt overenskomster som arbeidsgiver viser til i arbeidsavtalen, bør du be om å få disse utlevert.

FORBUD MOT BIERVERV

Dersom arbeidsgiver ønsker å forby den ansatte å ta andre oppdrag eller arbeide deltid et annet sted under arbeidsforholdet

uten arbeidsgivers samtykke, må dette ha kommet klart til uttrykk gjennom arbeidsavtalen. Spesielt dersom du har en deltidsjobb hos vedkommende arbeidsgiver, må du tenke deg om før du godtar et forvidtgående forbud mot bierverv.

HELSEOPPLYSNINGER

Arbeidsgiver kan verken i utlysning, intervju eller via arbeidskontrakten be om at noen oppgir andre helseopplysninger enn de som er nødvendige for å vurdere om søkeren kan fungere i stillingen. Det vil si at arbeidsgiver kan spørre om arbeidstakeren er fysisk i stand til å takle de arbeidsoppgaver som stillingen innebærer, eller om vedkommende trenger spesiell tilrettelegging for å kunne utføre arbeidsoppgavene. Enkelte arbeidsgivere opererer med såkalte «helseerklæringer» som arbeidstaker blir bedt om å signere samtidig med undertegnelse av arbeidskontrakten. Dette innebærer at du skriver under på at du er fysisk i stand til å utføre de arbeidsoppgavene som jobben innebærer, verken mer eller mindre. Du har ingen plikt til å gi opplysninger eller informasjon om funksjonshemninger eller sykdom som ikke er til hinder for å utføre jobben slik dagens situasjon er.

ENDRINGER I ARBEIDSFORHOLDET

Dersom det skjer endringer underveis i arbeidsforholdet, for eksempel dersom du bytter stilling internt eller får en annen

arbeidstid, skal dette tas med i arbeidsavtalen så snart som mulig, og senest innen en måned etter at endringen fant sted.

ØVERSTE LEDER KAN FRASKRIVE SEG STILLINGSVERNET

Alle arbeidstakere, enten de har underordnede eller ledende stillinger, er omfattet av arbeidsmiljølovens stillingsvern. Stillingsvernet innebærer blant annet at en ev. oppsigelse må være saklig begrunnet, at arbeidsgiver må følge en rekke saksbehandlingsregler, og at arbeidstaker har rett til å bli stående i stillingen sin og oppebære lønn så lenge en ev. tvist verserer for rettsapparatet. Arbeidsmiljøloven åpner imidlertid for at øverste leder kan inngå forhåndsavtale med styret i virksomheten om at dette vernet ikke skal gjelde, mot at styret utbetaler en viss sum i etterlønn ved fratreden. Dette innebærer at styret kan kreve at øverste leder forlater stillingen umiddelbart mot å heve den avtalte godtgjørelsen. Det gjelder da ikke noe krav om at oppsigelsen må være saklig begrunnet. Det er tilstrekkelig at styret ikke er tilfreds med sin daglige leder, eller uansett hvor dyktig han har vært, mener at tiden er inne for å ansette en ny leder. Øverste leder kan da ikke gjøre gjeldende at en oppsigelse er usaklig og bestride denne. Det er viktig å være oppmerksom på at muligheten til å inngå slike forhåndsavtaler kun gjelder virksomhetens øverste leder (daglig leder

eller administrerende direktør) og ikke for andre personer i ledende stillinger i virksomheten.

VOLDGIFT

Enkelte arbeidsavtaler inneholder bestemmelser om voldgift. En slik avtale innebærer at en ev. tvist om oppsigelse eller avskjed skal avgjøres med bindende virkning av en voldgiftsrett som består av en eller flere personer (ofte advokater) som arbeidsgiver og arbeidstaker velger selv, istedenfor av en offentlig domstol. En slik avtale kan bare inngås med øverste leder (daglig leder/administrerende direktør) i virksomheten. Dersom forhåndsavtalen om voldgift er inngått med en annen enn øverste leder, vil vedkommende derfor kunne erklære seg ubundet av den.

AVSLUTNING

Det er ved inngåelse av ny arbeidskontrakt du har de største mulighetene til å påvirke arbeidsforholdet ditt når det gjelder lønn og andre betingelser. Målet for arbeidstaker må være å få en best mulig kontrakt, men selvfølgelig ikke forhandle så langt at du ender opp med ikke å få jobben. Tatt i betraktning dagens arbeidsmarked for farmasøyter har du imidlertid et svært godt utgangspunkt, og NFF bistår gjerne med råd og veiledning underveis i forhandlingsprosessen. Lykke til! ■