

# Har jeg jobb?

TEKST

Eilert Ringdal

PUBLISERT 1. september 2005

---

Jeg er gravid og skal i permisjon i september. Vikariatet mitt går ut 1. juni. Da jeg ble tilsatt i vikariatet i vinter, ble jeg lovet at jeg fra 1. juni skulle få 70 % fast stilling. Vi avtalte også at dersom noe dukket opp som fikk innvirkning på denne avtalen, skulle jeg få umiddelbar beskjed. To uker før vikariatet gikk ut, avtalte jeg kontraktmøte med min leder en uke senere. På dette møtet, altså en uke før vikariatet gikk ut, sier min leder at de ikke kan tilby meg fast stilling likevel, da det et par dager tidligere ble innført ansettelsesstopp av sykehusdirektøren. Min leder mente derfor at han ikke hadde lov til å ansette meg. Derimot kunne han tilby meg en forlengelse av vikariatet frem til jeg går i permisjon i september. Hvilken kraft har en muntlig avtale rent juridisk? Seksjonsleder bekrefter fortsatt at han i vinter lovet meg fast stilling. Kan en ansettelsesstopp ha tilbakevirkende kraft? Jeg skal ha møte med lederen og vil ha best mulig facts å fremlegge.

## Rundlurt

En internt fastsatt ansettelsesstopp ved sykehuset har absolutt ingen betydning for de juridiske forpliktelsene. Juridisk er en muntlig avtale like bindende som en skriftlig. Men det er et bevisproblem hvilken muntlig formulering som ble brukt. I ditt tilfelle avtalte dere at «dersom noe dukket opp som fikk innvirkning på denne avtalen, skulle jeg umiddelbart få beskjed». Det kan derfor hevdes at det ikke var en forpliktende avtale dere hadde, kun en intensjon. Det som imidlertid styrker din sak betydelig, er at både du og arbeidsgiver i praksis har oppfattet dette som en bindende avtale gjennom den måten dere har opptrådt på – senest ved at dere avtalte møte for å undertegne kontrakt. Du må kunne argumentere meget sterkt for at du har oppfattet den muntlige avtalen som forpliktende, og at du ikke minst har innrettet deg etter den, ved å unnlate å søke andre jobber. Det er urimelig at de nå trekker seg fra det du oppfattet som en avtale. Du må kunne antyde at arbeidsgiver her kan ha ført deg inn i en situasjon der du risikerer å være uten jobb, og en slik risiko har du aldri ønsket å gå inn i.

Siden din lønn er under 6 G, vil du ikke tape fødselspenger dersom resultatet blir at du er uten jobb i permisjonstiden. Du vil da få utbetalt fødselspengene direkte fra trygden. Utbetalinger fra trygden gir imidlertid ikke grunnlag for feriepengene neste år, men det hadde full lønn fra arbeidsgiver under permisjonstiden gitt. Generelt rådes det til å innrette sin jobbstatus kun etter skriftlig forpliktende avtaler. Gir ikke arbeidsgiver

skriftlig kontrakt i god tid, så bør du søke andre jobber, og arbeidsgiver risikerer eventuelt å sitte uten psykolog.

*Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 42, nummer 9, 2005, side*

**TEKST**

**Eilert Ringdal**, Forhandlingssjef i Psykologforeningen