

Leserne spør

TEKST

Heidi Roald

Ellen Ekre Engh

PUBLISERT 5. mai 2014

Psykologbehandling i arbeidstiden

Jeg går til egenbehandling hos psykolog en gang i uken. Det har ikke vært mulig å få time hos denne psykologen etter arbeidstid, men jeg pleier å få time på ettermiddagen. Dette innebærer at jeg må dra fra jobb en time før arbeidsdagens slutt en gang i uken. Min leder har sagt at jeg kan få fri fra jobb til denne behandlingen, men at jeg må jobbe inn igjen disse timene. Det har vist seg vanskelig å jobbe inn denne tiden, da jeg arbeider ved et akutteam hvor vi har få oppgaver som kan gjøres etter arbeidstid. Har jeg ikke rett til å få gå i behandling i arbeidstiden uten å måtte bruke ferie eller avspasering til dette?

Tvilende

Retten til denne typen permisjon med lønn er lite regulert i lovverket, og regler om korttidsfravær i arbeidstiden praktiseres ulikt. Arbeidsmiljøloven kapittel 12 inneholder bestemmelser om retten til permisjon. Det følger av § 12–9 at man har krav på å få fri for å følge barn til lege i forbindelse med sykdom (gjelder til barnet er fylt 12 år). Etter arbeidsmiljøloven § 12–1 har en arbeidstaker som er gravid, rett til fri med lønn i forbindelse med svangerskapskontroll. Utover dette må en altså se på den enkelte arbeidskontrakt, tariffavtale eller andre avtaler i virksomheten for å se i hvilken grad slike korttidsfravær godtas uten trekk i lønn.

Dersom dette ikke er regulert skriftlig i arbeidskontrakten din, i et personalreglement eller i andre avtaler i ditt arbeidsforhold, må du avtale dette direkte med din arbeidsgiver. I staten følger det av Statens personalhåndbok at korte lege- eller tannlegebesøk skal kunne tas i arbeidstiden uten trekk i lønn, men det forutsettes også her at gjentatt behandling hos lege, tannlege, psykolog osv. bør tas som fleksitid, det vil si at du må jobbe inn timene du har tatt fri. I staten er det også grunnlag for å få dette som velferdspermisjon med eller uten lønn, men dette må da avtales direkte med arbeidsgiveren. Helseforetakene er ikke statlige, men offentlig finansierte. Det er egne tariffavtaler i helseforetakene, men disse avtalene gir ikke bedre rettigheter når det gjelder korttidsfravær.

Etter vår vurdering har du altså ikke noe rettskrav på å få gå til ukentlig egenerapi hos psykolog i arbeidstiden uten trekk i lønn. Slik gjentatt behandling hos lege, tannlege,

psykolog osv. i arbeidstiden uten trekk i lønn eller arbeidstid må eventuelt avtales direkte med din arbeidsgiver.

H.R.

Uttak av ferie i enkeltdager

Jeg er tillitsvalgt og har fått informasjon fra lederen om at ingen ansatte lenger får lov til å ta ut enkeltdager som ferie. Dette er medlemmene veldig misfornøyde med, og jeg lurer på om det ligger innenfor arbeidsgiverens styringsrett? Hvordan bør jeg som tillitsvalgt gå frem i denne saken?

Tillitsvalgt

En ferieuke i ferielovens forstand er seks virkedager. En arbeidstaker kan kreve tre uker sammenhengende ferie mellom 1. juni og 30. september. Dette utgjør 18 virkedager ferie og kalles gjerne «hovedferien». Arbeidstakeren har i tillegg krav på en uke ferie (seks virkedager) i medhold av ferieloven. Denne uken kalles «restferien», og arbeidstakeren kan kreve at disse seks dagene tas ut samlet. Med dette menes at arbeidsgiveren ikke kan pålegge arbeidstakeren å ta ut restferien oppdelt.

Videre har man krav på 5 virkedager ferie etter våre tariffavtaler (den såkalte femte ferieuken/avtalefestet ferie), og denne kan man også kreve samlet uttatt. Merk imidlertid at man ikke kan kreve restferien og den avtalefestede ferien tatt ut som to uker ferie i strekk.

Utover dette ligger det innenfor arbeidsgiverens styringsrett å bestemme når de ansatte skal ta ut ferie. Svaret på spørsmålet ditt blir dermed at arbeidstakeren *ikke har krav* på å få ta ut enkeltdager med ferie. Det er selvsagt slik at arbeidsgiveren kan innvilge slike enkeltdager med ferie, men man kan ikke kreve det. Det er veldig vanlig at arbeidsgivere innvilger slik oppdeling av ferien.

Merk at arbeidstakeren heller ikke kan kreve å få ta ut restferien eller den avtalefestede ferie sammen med hovedferieperioden.

Når det er sagt, så er det å nekte ansatte enkeltdager som ferie en meget dårlig personalpolitikk, og det sender uheldige signaler. Jeg kan ikke se at det er en eneste god grunn til å gjøre det. Dette må vurderes i hvert enkelt tilfelle, og arbeidsgiveren bør ha en god grunn til konsekvent å avslå slike ønsker fra de ansatte. Derfor er mitt råd til deg å be om et møte med ledelsen hvor du sier at du og medlemmene ikke kan forstå hvorfor arbeidsgiveren deres avslår slike ønsker. Og at du derfor ber om en redegjørelse for arbeidsgiverens nye praksis og begrunnelsen for dette.

E.E.E.

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 51, nummer 5, 2014, side 425

TEKST

Heidi Roald, Spesialrådgivere i Psykologforeningens forhandlingsavdeling

Ellen Ekre Engh, Spesialrådgivere i Psykologforeningens forhandlingsavdeling