



Annonsering av kompetanse har skapt hodebry

Fagavdelingen i NTF har fått en del spørsmål om hva de allmennpraktiserende tannlegene som er trygdegodkjente for implantatprotetikk skal kunne kalle seg. Ved oppsett av annonsetekster, skilt og signaturer opplever tannlegene usikkerhet om hvordan kompetansen skal uttrykkes.

Kompetansen har vært omtalt som «kompetanse for allmenntannleger som utfører implantatprotetikk for trygdens regning». Dette er en ubruke-

lig referanse som heller ikke er korrekt, ettersom pasientene også får en del av regningen. «Trygdegodkjent tannlege for implantatprotetikk» kan heller ikke sies å være dekkende, ettersom det ikke er trygdeetaten som godkjenner kompetansen. Skal man følge denne logikken burde det hete «autorisert for implantatprotetikk», ettersom det er Statens autorisasjonskontor for helsepersonell som gir slik autorisasjon – men det er ikke egentlig snakk om autorisasjon, men godkjenning. Dess-

uten må man unngå ordet «spesialist» som er forbeholdt tannleger med godkjent spesialistutdanning.

Det som gjenstår er «Godkjent for implantatprotetikk med trygdestønad». Tittelen er noe lang, men innholdsmessig korrekt, og vi ber de tannlegene som besitter denne kompetansen om å bruke denne formuleringen i offisiell sammenheng.

*Aril Jul Nilsen
Fagsjef*

Spør advokaten

NTFs advokater får mange spørsmål om praktiske og juridiske problemstillinger fra tannlegenes hverdag. Tidende tar opp enkelte av disse problemstillingene i en egen spalte. Leserne oppfordres til å komme med egne spørsmål som enten kan sendes til redaksjonen eller direkte til Dag E. Reite.

Permittering av hjelpepersonell

Jeg har blitt utsatt for en ulykke der jeg ble innlagt på sykehus, og det er ikke mulig å drive noen tannlegepraksis før tidligst om en måneds tid. Jeg har en ansatt, men ingenting å sysselsette henne med inntil videre, og tenker derfor på permittering. Hva er reglene for dette?

Svar: Dersom en virksomhet midlertidig ikke lenger er i stand til å sysselsette de ansatte så følger det dels av tariffavtaler og dels av regler utviklet gjennom etablert praksis at det er

adgang til permittering. Det understrekes at permittering er ment for de midlertidige situasjoner – ved en langsiktig arbeidsmangel er det reglene knyttet til oppsigelse som må følges.

Permittering innebærer at arbeidsforholdet består, men de gjensidige ytelser, arbeid og lønn, opphører så lenge permitteringen varer. Samtidig får den permitterte rett til dagpenger fra NAV. Normalt ved permittering har man en 14 dagers varslingsfrist før permittering kan iverksettes og deretter følger det av lov om lønnsplikt ved permittering at det skal betales lønn i en arbeidsgiverperiode på fem dager (dette gjelder ved full permittering). Det går altså normalt minst 19 dager før NAV-ytelsene blir aktuelle.

Ved permittering på grunn av ulykker, naturhendelser eller andre uforutsette hendelser er varslingsfristen for permittering derimot kun to dager. Årsaken til den kortere fristen er at ulykker kommer brått på og det følger av sakens natur at man ikke kan varsle med lang frist. Jeg vet ikke hva som har skjedd med deg, men antar sykehusinnleggelsen kommer som følge av

brå og uventet hendelse (ulykke), og da gjelder to dagers varslingsfrist. Fristen løper fra utløpet av den arbeidsdagen permitteringsvarselet gis.

Når permittering skyldes ulykke gjelder heller ingen arbeidsgiverperiode. Den ansatte vil få dagpenger tilsvarende størrelsen på dagpenger under arbeidsløshet utbetalt fra NAV etter tre såkalte ventedager. Permitteringsvarslet vil tjene som dokumentasjon i forhold til NAV.

Som det fremgår så er det adgang til permittering. Orienter den ansatte om situasjonen og nødvendigheten av permittering. Du må gi den ansatte et permitteringsvarsel der det normalt skal stå årsak til permittering (ulykke), antatt tidspunkt for gjenopptakelse av arbeidet, samt opplysning om ordningen med dagpenger under permittering. Varslingsfristen for permittering er i ditt tilfelle to dager fra utløpet av den dagen varselet gis, og permitteringsvarselet benyttes av den ansatte som dokumentasjon i forhold til NAV for å få utbetalt dagpenger som skal kompensere bortfall av ordinær lønn.