



## Tilkallingsvakter

Det er ikke uvanlig at man i tannlegepraksiser benytter seg av sekretærer i stillinger som såkalt tilkallingsvakt eller tilkallingsvikar. Arbeidsforholdet kan enten inngås med en sekretær som ikke ellers arbeider i praksisen, eller med en sekretær som har fast deltidstilling og som arbeider mer når andre sekretærer i praksisen er fraværende fra sitt arbeid av ulike årsaker. I denne artikkelen vil vi belyse noen forhold knyttet til denne type ansettelsesforhold.

**S**om det følger av navnet er en tilkallingsvakt, eller tilkallingsvikar, en arbeidstaker som blir tilkalt når arbeidsgiver har behov for det. Sekretærer som er tilkallingsvakter er ikke forpliktet til å møte på jobb når arbeidsgiver tilkaller vedkommende, men står fritt til å takke nei til å jobbe. Arbeidsgiver har heller ingen plikt til å tilby slike ekstrahjelper arbeid.

### Fast eller midlertidig ansatt?

Hovedregelen etter norsk arbeidsmiljølov er at arbeidstakere skal være fast ansatt. Bare dersom et av unntakene i loven er oppfylt, er det lov å ansette personer i midlertidige stillinger. Et eksempel på lovlig midlertidig ansettelse er dersom jobben innebærer at det skal gjøres arbeid i stedet for en annen arbeidstaker som er fast ansatt i bedriften, dvs. ved reelle vikariater. I praksis benyttes også tilkallingsvakter vanligvis når det er sykdom eller annet fravær blant virksomhetens faste arbeidsstokk. I slike tilfeller vil det være snakk om reelle vikariater og tilkallingsvaktene kan derfor lovlig ansettes i midlertidige stillinger. Vær oppmerksom på at det ikke er tillatt å dekke et varig arbeidskraftbehov i bedriften med vikarer eller andre former for midlertidige ansettelser. Dette er slått fast

av Høyesterett. Dersom man i en praksis har et vedvarende høyt fravær blant sine ansatte, må det derfor vurderes om det egentlig er behov for en høyere grunnbemanning i praksisen. Det å dekke et konstant behov for vikartjenester ved en nyansettelse i fast stilling vil vanligvis være mest aktuelt for virksomheter av noe størrelse.

### Skriftlige ansettelsesavtaler

Sekretærer som er midlertidig ansatt som tilkallingsvakter skal også ha skriftlige arbeidsavtaler. Det er arbeidsavtale blir utarbeidet. Denne forpliktelsen følger direkte av arbeidsmiljøloven.

Arbeidsavtalen for tilkallingsvakter kan inngås på ulike måter. Avtalen kan f.eks. inngås for hver enkelt vikarperiode. Man kan også inngå en løpende rammeavtale der det beskrives når sekretæren vil bli tilkalt («ved sykdom eller annet fravær hos virksomhetens fast ansatte sekretærer», «etter behov» e.l.). I avtalen bør det presiseres at sekretæren har anledning til å takke nei til tilbudt arbeid. Vi anbefaler også at man utarbeider et skjema der det fremgår hvilke perioder sekretæren faktisk arbeider i bedriften. Skjemaet fylles ut og signeres av bedriften og arbeidstakeren, og følger som vedlegg til arbeidskontrakten. Denne formen for rammeavtale med vedlegg er trolig mer praktisk enn å inngå en ny kontrakt hver gang tilkallingsvikaren skal arbeide i virksomheten.

### Avlønning

Arbeidsgiver og sekretær står fritt til å avtale hvordan arbeidet som tilkallingsvakt skal avlønnes.

Det kan imidlertid nevnes at det av Mønsteravtalen (dvs. den veiledende avtalen mellom tannleger tilsluttet NTF og deres tannhelsesekretærer, som NTF har inngått med tannhelsesekretærenes organisasjoner) § 9 nr. 3 fremgår at

ekstrahjelper skal avlønnes med time-lønn. For de som har valgt å følge Mønsteravtalen fastsettes timelønnen med utgangspunkt i lønnsattsene for 37,5 timers uke og skal utgjøre 1/162,5-del av månedslønnen. Timelønnen inkluderer ikke betaling for bevegelige helligdager eller for 1. og 17. mai, da ekstrahjelper ikke har krav på slik godtgjørelse iht. Mønsteravtalen.

### Rett til sykepenger

Også tilkallingsvakter har krav på sykepenger i visse situasjoner. Spørsmålet har vært oppe til vurdering i den såkalte Ankenemnda for sykepenger i arbeidsgiverperioden. Reglene er som følger:

Etter folketrygdloven har ansatte krav på sykepenger fra arbeidsgiver (i arbeidsgiverperioden) når de har vært ansatt hos arbeidsgiver i minst fire uker før sykdomsfraværet inntreffer. Dersom det har gått mindre enn 14 dager siden forrige arbeidsforhold, regnes arbeidsforholdet å bestå selv om sekretæren bare har arbeidet enkeltstående vakter. Har man avtalt fremtidige vakter, må arbeidsgiver betale sykepenger for alle de avtalte vaktene. Dersom det ikke er avtalt fremtidige vakter skal sykepenger likevel betales dersom det er overveiende sannsynlig at sekretæren ville blitt spurt om å ta vakter hvis vedkommende ikke var blitt syk. Dette antas å være tilfelle dersom sekretæren har vært regelmessig tilkalt for å arbeide i praksisen i minst tre måneder.

Vanligvis må tilkallingsvakter dokumentere fraværet med legeerklæring, da de sjelden oppfyller vilkårene for å levere egenmelding. Bruk av egenmelding forutsetter at man har vært ansatt i minst to måneder uten avbrudd i arbeidet på mer enn 14 dager.

Hvordan sykepenger i arbeidsgiverperioden skal beregnes fremgår også av folketrygdloven. Hovedregelen er at man for timeløn-

---

nede ansatte med skiftende arbeidsperioder skal beregne sykepengene som en gjennomsnittlig daglønn basert på de siste fire ukene. Siden tilkallingsvaktens inntekt gjerne er svært variabel må man imidlertid legge til grunn en lengre og mer representativ periode enn fire uker. Hvor lang denne skal være må vurderes konkret.

**Rett til å bli innlemmet i virksomhetens tjenstepensjonsordning**

Fra 1. januar 2006 har de fleste arbeidsgivere plikt til å ha en tjenstepen-

sjonsordning for sine ansatte, jf. lov om obligatorisk tjenstepensjon (OTP). Det er bare arbeidstakere som er ansatt i minst 20 % stilling og som har fylt 20 år som har krav på OTP.

Innskudd i virksomhetens OTP-ordning skal også betales for sekretærer som arbeider som tilkallingsvakter forutsatt at sekretæren i løpet av kalenderåret har utført arbeid i virksomheten som tilsvarer en 20 % stilling eller mer. Ifølge innskuddspensjonsloven kan det i avtalen med pensjonsleverandøren avtales at også arbeid som tilsvarer mindre stillingsprosjenter skal omfattes

av virksomhetens tjenstepensjonsordning.

For å avgjøre om tilkallingsvakten skal omfattes av virksomhetens tjenstepensjonsordning må arbeidsgiver ved kalenderårets utløp foreta en beregning av hvor mye vedkommende faktisk har arbeidet i virksomheten. Eventuelt pliktig premieinnskudd må derfor betales etterskuddsvis til pensjonsleverandøren.

*Elisabeth Flatla Scarpello,  
advokat NTF*