

NTF er bekymret for nyutdannede tannlegers rettssikkerhet

Gulating lagmannsrett har nylig avsagt dom vedrørende gyldigheten av en oppsigelse i prøvetid av en offentlig ansatt tannlege med lisens etter helsepersonelloven § 49. Høyesterett avviste anken, og dommen er dermed rettskraftig. Under følger en redegjørelse for det prinsipielle grunnlaget for NTFs engasjement i saken. Dommen gir etter NTFs oppfatning grunn til bekymring for nyutdannede tannlegers rettssikkerhet.

1. Generelt om juridisk bistand til NTFs medlemmer i enkeltsaker

Medlemskontingenten i NTF dekker kostnadene ved juridisk bistand til medlemmer i om lag 2 000 juridiske enkeltsaker per år. Arbeidsrett har alltid vært et av kjerneområdene for juridisk bistand i både offentlig og privat sektor. Tilbudet om juridisk rådgivning og bistand til NTFs medlemmer er beskrevet på www.tannlegeforeningen.no under «jus og arbeidsliv».

NTFs advokater bistår hvert år medlemmer i både privat og offentlig sektor i et betydelig antall arbeidskonflikter, herunder oppsigelsessaker. Det vil i slike saker alltid bli forsøkt å finne minnelige løsninger. Medlemmer kan etter en konkret vurdering også få advokatbistand eller økonomisk stønad fra NTFs rettshjelpsordning i forbindelse med rettsaker, der det anses nødvendig etter en arbeidsrettslig vurdering.

NTF er en arbeidstakerforening i offentlig sektor, og bistår alltid arbeidstaker i en arbeidskonflikt med arbeidsgiver, uavhengig av om arbeidstaker i den konkrete saken er tannlege, klinikkjef, overtannlege eller fylkestannlege. Dette er en sentral oppgave for enhver arbeidstakerforening. Dette

betyr selvsagt ikke at NTF som organisasjon er part i slike saker.

I den offentlige tannhelsetjenesten er fylkeskommunen part på arbeidsgiversiden. De har personalavdelinger og juridisk støtteapparat som forventes å bistå alle tannleger i lederstillinger når de representerer arbeidsgiver i en arbeidskonflikt med en arbeidstaker. Den store forskjellen i styrkeforholdet mellom arbeidsgiversiden og arbeidstakeren er årsaken til at NTF i offentlig sektor er en arbeidstakerforening.

Advokater har taushetsplikt. NTFs advokater kan derfor ikke kommentere innholdet i konkrete enkeltsaker. I likhet med andre advokater har NTFs advokater også krav på ikke å bli identifisert med de standpunkter de forfekter for sine klienter og de interesser klientene har.

På prinsipielt grunnlag vil NTF derfor aldri kommentere eller begrunne bistand overfor enkeltmedlemmer offentlig. NTF kan imidlertid kommentere en rettskraftig dom, og de mulige konsekvensene av denne.

2. Hva innebærer den konkrete dommen, og hva innebærer den ikke?

NTF var prosessfullmektig for arbeidstaker i tingretten. Arbeidstaker var representert av eksternt advokat i ankesaken.

Høyesterett la til grunn at saken ikke hadde betydning utenfor den foreliggende sak, og at heller ikke andre forhold tilsa at saken ble fremmet for Høyesterett.

Dommen innebærer at oppsigelsen var saklig og gyldig i denne konkrete saken. Retten legger til grunn at lisenstannlegen, i februar 2014, hadde et lavere faglig nivå enn arbeidsgiver hadde grunn til å forvente på det tidspunktet.

Dommen gir ikke grunnlag for å hevde at tannlegen er en «fare for

pasientsikkerheten», slik enkelte kolleger tilsynelatende hevder. Det er Helse-tilsynet som tar stilling til denne typen svært alvorlige påstander. Tannlegen har nå autorisasjon.

Dommen gir heller ikke grunnlag for å hevde at fylkeskommunen som arbeidsgiver har «gjort alt riktig» under ansettelsesforholdet eller i oppsigelsesprosessen, se om dette under pkt. 3 nedenfor.

3. Hva er bakgrunnen for NTFs engasjement i den konkrete saken?

NTF mener at lagmannsrettens dom er feil. Følgende arbeidsrettslige forhold har vært ansett viktig å få avklart, på vegne av NTFs medlemmer:

a. Dommen ser bort fra forskjellen på lisens og autorisasjon, jf hpl §§ 48 og 49.

Dommen ser bort fra at arbeidsgiver feilaktig forventet at en tannlege med lisens har omtrent samme *faglige kvalifikasjoner* som en tannlege med autorisasjon.

Dette til tross for at tannlegen var ansatt i en midlertidig opplæringsstilling, nettopp på grunn av mindre erfaring og følgelig et lavere faglig nivå enn en tannlege med autorisasjon.

Dommen ser også bort fra at noen EU-land stiller krav til et praksisår – «turnustjeneste» – før nyutdannede tannleger kan få innvilget autorisasjon. Tannleger utdannet i disse landene, og som mangler slik praksis fra utdanningslandet, får derfor midlertidig lisens som tannlege i Norge. Først etter ett år med veiledet klinisk praksis kan disse forventes å være på samme faglige nivå som en nyutdannet tannlege med utdanning fra Norge.

b. Dommen ser bort fra manglende dokumentasjon og forsvarlig saksbehandling.

Arbeidsgiver har bevisbyrden og må dokumentere et saklig oppsigelsesgrunnlag etter arbeidsmiljøloven.

Dommen legger til grunn at det *faktiske grunnlaget* for oppsigelsen er bevist og relevant, til tross for fullstendig mangel på skriftlig dokumentasjon under hele ansettelsesforholdet, også i oppsigelsesprosessen. Det er ingen dokumentasjon for opplæring og veiledning, og ingen skriftlige advarsler eller tilbakemeldinger om hva arbeidstaker skulle ha gjort annerledes.

Etter NTFs vurdering var arbeidsmiljølovens formkrav og lovbestemte krav til skriftlig dokumentasjon og forsvarlig saksbehandling derfor ikke oppfylt.

Kravene til forsvarlig saksbehandling gir nettopp en sikkerhet for at arbeidstaker og domstolen skal kunne etterprøve det faktiske grunnlaget for arbeidsgivers vurderinger.

c. Dommen stiller for lave krav til arbeidsgivers veilednings- og opplæringsplikt.

NTF mener det må stilles høyere krav til forsvarlig veiledning og opplæring fra arbeidsgiver overfor en tannlege med lisens, ikke minst når arbeidsgiver er en av de største fylkeskommunene i landet.

Systemsvikt fra fylkeskommunen, høye omsetningskrav og høyt arbeidspress for alle på klinikken, fremstår som en sterkt medvirkende årsak til utfallet i saken. Fylkeskommunen, som arbeidsgiver, kunne enkelt ha tilrettelagt for veiledning ved å redusere kravet til behandling av betalende pasienter. Det er ikke bestridt at klinikk-sjefen isolert sett veiledet etter beste evne, disse forholdene tatt i betraktning.

4. Hva med pasientsikkerheten?

NTF er selvsagt opptatt av pasientsikkerhet. Uenighet om tannlegefaglige vurderinger er imidlertid ikke uvanlig, og også tilfellet i denne saken.

Arbeidsgivers svært alvorlige påstander om uforsvarlig pasientbehandling er ikke dokumentert ved full-

stendige journaler og lesbare røntgenbilder.

Det foreligger ingen klager eller bekymringsmeldinger hverken fra kolleger eller pasienter til tilsynsmyndighetene eller Norsk pasientskadeerstatning. Det understrekes i den forbindelse at alle tannleger har varslingsplikt til Helsetilsynet dersom de blir kjent med forhold som kan medføre fare for pasienters sikkerhet, f. eks. alvorlig feilbehandling eller kompetansesvikt, jf. helsepersonelloven § 17.

Arbeidsgiver mener faglig svikt ikke trenger å dokumenteres skriftlig og at det heller ikke er mulig å dokumentere faglig svikt skriftlig. Dette til tross for at helsetilsynet har mulighet til å frata tannleger autorisasjonen kun basert på skriftlig saksbehandling.

NTF reagerer også sterkt på at det i dommen legges til grunn at en tannpleier og en tannhelsesekretær er kompetente til å vurdere en tannleges faglige nivå, i strid med helsepersonelloven § 4 tredje ledd hvor det heter:

«Ved samarbeid med annet helsepersonell, skal legen og tannlegen ta beslutninger i henholdsvis medisinske og odontologiske spørsmål som gjelder undersøkelse og behandling av den enkelte pasient.»

Det er videre sett bort fra vitneforklaringer fra andre tannleger, bl.a. fra en kollega som var veileder i klinikk-sjefens fravær, om at feilene ikke var av en slik karakter at det var fare for pasientsikkerheten eller tannhelsen.

5. Konsekvensene av dommen for NTFs medlemmer

Etter NTFs vurdering gir dommen grunn til bekymring for våre medlemmers rettssikkerhet, spesielt for nyutdannede tannleger. NTFs prinsipielle og arbeidsrettslige vurderinger av lagmannsrettens dom er uendret.

Høyesterett deler dessverre ikke NTFs oppfatning av at saken er prinsipiell. På

den annen side innebærer det at de rettslige prinsippene Høyesterett tidligere har slått fast, fortsatt gjelder.

En lagmannsrettsdom har begrenset rettskildeværdi. Det er imidlertid bekymringsfullt dersom dommen bidrar til en lavere terskel for oppsigelse i prøvetid.

NTF vil i sin rådgivning til medlemmene gjøre sitt ytterste for å forebygge at dommen blir brukt som argument for at arbeidsgiver kan si opp en arbeidstaker uten krav til skriftlig dokumentasjon og forsvarlig saksbehandling ved å fremheve de krav som følger av arbeidsmiljøloven om forsvarlig saksbehandling, og de prinsipper som er slått fast av Høyesterett i tidligere saker.

Uavhengig av utfallet i denne saken er det grunn til å understreke at det er enhver arbeidsgivers ansvar å sette seg inn i elementær arbeidsrett og grunnleggende regler for god personalpolitikk. Alle nyutdannede tannleger, uavhengig av om de er utdannet i Norge eller EU-området, fortjener å bli møtt av et arbeidsliv preget av respekt og forståelse, både for det de kan, og for det som må læres.

Å bli en kompetent og dyktig tannlege tar tid. Dette forutsetter erfaringsbasert læring i trygge rammer, hvor hovedvekten er på pasientsikkerhet og faglig utvikling. Ingen er tjent med en brutalisering av tannlegebransjen, hvor nyutdannede tannleger møtes med et urealistisk tidspres og krav om høy omsetning.

Tannlegeyrket er i kontinuerlig utvikling, og forutsetter livslang læring. Ingen tannleger vil noensinne være ferdig utlært. Dette er også grunnen til at NTFs representantskap har vedtatt et krav om at en etterlever bestemmelsene om obligatorisk etterutdanning for å være medlem av foreningen.

6. Avsluttende kommentarer

En oppsigelsessak er en av de mest traumatiske livshendelsene et menneske kan utsettes for. Dette er viktig å ta i betraktning for alle NTFs medlemmer som mener de er i en posisjon til å spre rykter om en kollega. NTFs etiske regler har oppmerksomhet rettet mot dette når det innledningsvis i kapittelet om tannlegens forhold til kolleger og medarbeidere står at: «*En tannlege bør støtte og hjelpe sine kolleger og medarbeidere*». Følgende er også tatt inn i regelverkets §§ 10 og 11:

«Utover kommunikasjonen med pasienten, må en tannlege bare uttale seg om en kollegas arbeid eller vurderinger på oppfordring fra NTFs organer eller offentlige tilsynsmyndigheter. Tilgang til kollegas journal bør foreligge. Tannlegen bør forsikre seg om at kollegaen først har hatt mulighet til å uttale seg i sakens anledning».

«Faglig uenighet mellom tannleger bør holdes på et saklig plan og så langt som mulig behandles kolleger i mellom. Faglig uenighet må ikke bringes frem

for offentligheten på en måte som kan være egnet til å skade kolleger og/eller standens anseelse.»

NTF minner også om arbeidsgivers taushetsplikt i personalsaker. I offentlig sektor er dette en generell plikt både for forvaltningsorganet og den enkelte tjenestemann, som plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det han i forbindelse med tjenesten eller arbeidet får vite om noens personlige forhold.

Arbeidsgiver har videre en generell plikt til å behandle ømtålige personopplysninger på en forsvarlig måte, slik at den enkelte ikke lider unødig skade. Selv om det i en konkret situasjon eventuelt ikke foreligger taushetsplikt, har arbeidsgiver en aktsomhetsplikt og et særlig ansvar for at opplysninger som gis muntlig, ikke presenteres på en skjev eller ufullstendig måte.

NTFs bistand og ressursbruk i den konkrete saken er vurdert og behandlet i henhold til gjeldende retningslinjer for juridisk bistand, og er forankret i NTFs hovedstyre.

På NTFs representantskap 2015 ble det på oppfordring fra én representant redegjort for det prinsipielle grunnlaget for NTFs engasjement i denne saken. Det var ingen merknader til redegjørelsen fra de tilstedeværende representantene fra NTFs lokalforeninger eller andre medlemmer som var til stede på representantskapet.

NTF har ikke tidligere omtalt bakgrunnen for foreningens engasjement i saken, dels av hensyn til taushetsplikt, men også av respekt for at dette primært er en personalsak med berørte medlemmer på begge sider av saken.

NTF vil av samme grunn ikke kommentere saken ytterligere. Spørsmål om aktuelle rettslige problemstillinger vil imidlertid bli besvart, og kan rettes til jus@tannlegeforeningen.no.

Samtlige medlemmer av foreningen oppfordres til å avstå fra å diskutere denne og andre personalsaker i offentligheten.

NTFs sekretariat