

Arbeidsliv

Avtaler om bindingstid i arbeidsforhold

NTF har de siste årene sett flere eksempler på avtaler om bindingstid. Avtalene vi har sett er av og til mangelfulle, ubalanserte og binder tannlegen i for lang tid.

Anledningen til å inngå avtaler om bindingstid

Utgangspunktet i norsk rett er at arbeidsavtaler er oppsigelige, og at arbeidstakere ikke skal kunne holdes bundet til arbeidsgiver mot sin vilje. Det er imidlertid anledning til å inngå avtaler om bindingstid i arbeidsforhold. Dette begrunnes i avtalefriheten der utgangspunktet er at det kan inngås avtale, såfremt det ikke er konkrete holdepunkter i lov eller avtaleverk for annet.

For at en avtale om bindingstid skal stå seg må det foreligge en rimelig balanse mellom partenes bidrag og fordeler. Med balanse mener vi hvorvidt arbeidstaker oppnår noe mer enn kun ordinær godtgjørelse for det arbeid han leverer ettersom han i tillegg til sin arbeidsinnsats, lar seg binde til arbeidsgiveren. Arbeidstakeren skal m.a.o. få noe igjen for sin villighet til å la seg binde til virksomheten. Gir ikke avtalen noen særlige goder for arbeidstaker utover det alminnelige, kan avtalebestemmelsen ses på som urimelig.

Arbeidsgiver har på sin side behov for å sikre at virksomheten får noe igjen for sin investering i arbeidstakeren.

Vi anbefaler alltid at det settes opp en separat avtale om utdanning og permisjon som et tillegg til den allerede eksisterende arbeidsavtalen.

Bindingstidens lengde

For medlemmer og virksomheter (den offentlige tannhelsetjenesten) som er omfattet av Hovedtariffavtalen i KS er det avtalt en tariffregulert begrensning i hvor lang bindingstid som kan avtales i § 14.3:

«Plikttjeneste/bindingstid kan avtales med den enkelte dersom kommunen/fylkeskommunen ved opplæring yter vesentlig økonomisk støtte. Plikttjeneste begrenses til maks. 2 år.»

For andre medlemmer, for eksempel i privat sektor, er det ingen tilsvarende begrensning i hvor lang bindingstid som kan avtales. Høyesterett har imidlertid uttalt at en lengde på 4 år er «nær grensen for hva som kan godtas» i Rt. 2006 s. 609.

Vilkår under spesialisering

De økonomiske vilkårene under permisjon for utdanning er ikke underlagt tariffbestemmelser i avtaleverket. Det foreligger derfor avtalefrihet om det skal betales lønn eller stipend, og også størrelsen på kompensasjonen. Det kan vanskelig sies noe generelt om hva som oppfattes som en rimelig og god avtale for den enkelte arbeidstaker. I enkelte tilfeller gir avtalen så dårlige vilkår at det vil lønne seg å si opp stillingen og finansiere spesialistutdannelsen selv.

Det avgjørende vil normalt være de økonomiske elementene, som er arbeidsgivers kostander/finansiering. Her inkluderes i tillegg til lønn eller stipend retten til feriepenger, pensjonsinnskudd osv. Ofte er det slik at det gis permisjon uten lønn og kun utbetales stipend. En rimelig ordning for arbeidsgiver, men som er mindre gunstig for arbeidstaker. Stipendordninger bør derfor etter NTFs oppfatning kvalifisere for kortere bindingstid enn ordninger med lønn.

Det som kanskje betyr mest er manglende pensjonsinnskudd og dermed tapt opptjening i pensjonsordningen, i tillegg til tapte forsikringsordninger.

I forkant av avtaleinngåelse, mens det fortsatt er mulig å påvirke avtalens innhold, bør NTFs jurister kontaktes. Avtalen bør minst inneholde:

1. Beskrivelse av utdannelsen og hvilken tittel den skal føre frem til.
2. Tidsbruk, omfang og normert lengde.
3. Arbeidsgivers dekning av studiekostnader, bøker, avgifter, reise- og oppholdsutgifter.
4. Om godtgjørelsen skal utbetales som lønn eller stipend.
5. Medlemskap i pensjonsordning, eventuelt forsikringsordninger. (Det er uheldig at du meldes ut).
6. Bindingstidens lengde (maksimalt 2 år i kommunalt tariffområde).
7. Beregning av bindingstid etter utdanningens avslutning, ved for eksempel fravær, foreldrepermisjon, sykdom eller annet.
8. Tilbakebetaling dersom man ikke fullfører utdanningen.
9. Adgangen til å kjøpe seg fri fra bindingstiden eller deler av den.

10. Erstatningsansvar ved brudd på bindingstiden.
11. Hvordan man skal tilpasse seg ved eventuelle avbrudd i utdanningen, ved for eksempel permisjon, sykdom eller annet fravær.
12. Regulering av erstatningsansvar hvis man ikke kan oppfylle avtalen om bindingstid grunnet uforskyldte forhold som egen sykdom eller sosiale omstendigheter.

Lønnsnivå etter endt spesialisering

Dersom det ikke blir tilbudt en lønn om lag på det nivå andre spesialister har, vil arbeidsgiver på denne måten misbruke den maktposisjon bindingsavtalen gir. Først og fremst ved å diktere en lønn under normalt lønnsnivå og dernest ved ikke å imøtekomme forsøk på å komme i forhandlinger.

En bindingsavtale uten mulighet for å diskutere lønn, vil etter NTFs oppfatning klart kunne anses som urimelig. En bindingsavtale skal på ingen måte kunne sette arbeidsgiver i den posisjonen at denne kan skaffe seg rimelig arbeidskraft. Man kan da fort komme i en situasjon hvor man kan anføre at arbeidsgiver har brutt avtalens forutsetninger ved avtaleinngåelsen og dermed kunne si opp avtalen.

Konsekvenser ved brudd på en gyldig bindingstidsavtale

Brudd fra arbeidstakers side

Det er alltid en viss risiko ved bindingsforhold og bindingsavtaler. Som arbeidstaker har man ingen garanti for at man vil trives på arbeidsstedet eller for hvordan man blir behandlet av arbeidsgiver. Personlige forhold kan gjøre at en får behov for å flytte til en annen del av landet.

Der bindingstiden er gyldig avtalt og arbeidstaker slutter i virksomheten før den utløper, kan arbeidsgiver kreve erstatning for sitt økonomiske tap.

Arbeidsgivers direkte tap vil først og fremst være at arbeidsgiver har gitt arbeidstaker kompensasjon eller dekket kostnader til videreutdanning uten å få noe igjen for det i form av at arbeidstakers nye kompetanse kommer til nytte i virksomheten.

Et annet moment i erstatningskravet vil være arbeidsgivers indirekte tap av inntekter som følge av arbeidstakers brudd på bindingstiden. Størrelsen på slike tapte inntekter kan være vanskelig å fastslå. Gode rettesnorer vil for eksempel være

arbeidstakers eventuelle inntjening i ny virksomhet og anslått verdi av kontrakter arbeidsgiver tapte, fordi nøkkelpersonen bevisst har brutt bindingstidsavtalen og ikke lenger er en del av virksomheten.

Her som ellers, vil det være enklere å få erstattet det økonomiske tapet ved at det er inngått avtale om konvensjonalbot ved brudd på avtalen.

Brudd fra arbeidsgivers side

Eksempler på brudd på bindingstidsbestemmelser fra arbeidsgivers side, må først og fremst være manglende innbetaling av den avtalte økonomiske kompensasjonen til arbeidstaker. I slike tilfeller må en vurdere om kontraktsbruddet er så vesentlig at arbeidstaker skal kunne heve avtalen, eller om andre virkemidler først bør forsøkes.

Det er uavklart om det skal anses som brudd på avtalen om bindingstid hvis arbeidsgiver sier opp arbeidstaker på saklig grunnlag i løpet av bindingstiden. Høyesterett uttaler også i den nevnte dommen at en bindingstid for den ansatte må korrespondere med en tilsvarende plikt for arbeidsgiveren til å beholde arbeidstageren i perioden. Arbeidstakeren har med andre ord både rett og plikt til å stå i stillingen frem til bindingstiden utløper.

Arbeidsgiver plikter også å oppfylle sin del av bindingstidsavtalen ved at arbeidstaker faktisk får jobbe i stillingen ut avtaleperioden. Et politisk vedtak om at det ikke skal være spesialister på stedet det gjelder, vil for eksempel være et brudd på avtalen fra arbeidsgivers side.

**John Frammer, leder NTF Jus og arbeidsliv/advokat
Silje Stokholm Nicolaysen, juridisk rådgiver i NTF**