



Utdanningspermisjon

HELSE OG JUS

HEGE SYNNE RAHM

E-post: hege.synne.rahm@legeforeningen.no

Hege Synne Rahm (f. 1985) er advokat/rådgiver ved Avdeling for jus og arbeidsliv, Legeforeningen.

Overleger og legespesialister har rett til minst fire måneders sammenhengende utdanningspermisjon (“overlegeomisjon”) med lønn per femårsperiode. Hva betyr det i praksis?



Illustrasjonsfoto: iStock

Utdanningspermisjon gir mulighet til faglig oppdatering, fordypning og utvikling i en sammenhengende periode. Spekter og Legeforeningen har avtalt rett til utdanningspermisjon for leger ansatt i helseforetakene og ved Lovisenberg Diakonale Sykehus (“Spekter-området”) og for leger ansatt i private sykehus organisert i Virke (“Virke-området”). I Spekter-området følger dette av overenskomsten del A2 § 4.2.1 – i Virke-området av særavtalen § 4.2.

Opptjeningstid

For å kunne kreve å ta ut utdanningspermisjon må man i minst fire år og åtte måneder i løpet av de siste fem årene ha vært ansatt som overlege eller legespesialist ved sykehuset, annet sykehus i foretaket eller annet helseforetak eller ved sykehus med driftsavtale med helseforetak. En lege i spesialisering som er konstituert overlege, opparbeider rett til utdanningspermisjon på linje med andre overleger. Den konstituerte overlegen har, etter de sentrale avtalene, ikke samme rett til fordypningstid som andre leger i spesialisering. Rett til fordypningstid kan imidlertid følge av lokal avtale.

Lovfestede lønnede permisjoner, for eksempel foreldrepermisjon, inngår i beregningen av femårsperioden. Det samme gjør perioder med sykmelding. Ulønnede permisjoner, for eksempel ulønnet foreldrepermisjon, inngår i utgangspunktet ikke. Hvis man derimot har ulønnet permisjon fordi man jobber som overlege eller legespesialist ved et annet helseforetak eller ved et sykehus med driftsavtale med helseforetak, vil man likevel opparbeide opptjeningstid til utdanningspermisjon.

Permisjonstidspunkt

Legen har rett til fire måneders sammenhengende permisjon. Denne har legen rett til å ta ut først når det har gått fire år og åtte måneder. For å benytte seg av rettigheten må legen sende søknad til arbeidsgiveren.

I helseforetakene må arbeidsgiveren og legen bli enige om tidspunkt, og begges behov må ivaretas. I Virke-området skal arbeidsgiveren fastsette tidspunkt etter å ha drøftet det med legen. Spørsmål om utdanningspermisjon bør derfor tas opp i god tid. Ledelsen har ansvar for å sørge for at legene har en reell mulighet til å benytte seg av ordningen og må ta hensyn til dette når de planlegger driften.

Legeforeningen får henvendelser der legen eller arbeidsgiveren ønsker at permisjonen skal fordeles over flere år, for eksempel noen uker hvert år. En slik ordning må i så fall avtales. At legen først har rett til å kreve utdanningspermisjon etter fire år og åtte måneder, innebærer at en som slutter tidligere, ikke har rett til å ta ut permisjon. Dersom legen derimot slutter for å jobbe ved et annet sykehus i foretaket, i et annet helseforetak eller ved et sykehus som har driftsavtale med helseforetaket, skal ansettelsestiden telle med ved beregningen av femårsperioden.

Det er ingen aldersgrense for retten til å kreve utdanningspermisjon. Det betyr at arbeidsgiveren ikke har rett til å avslå et krav om utdanningspermisjon på grunn av høy alder eller forventet kort ansettelsestid etter uttak av permisjon.

Det er ikke noe krav om at legen har full stilling for å kunne ta ut utdanningspermisjon. Permisjonen tas ut i den stillingsprosenten legen har på permisjonstidspunktet. Også leger som er delvis sykmeldt, har rett til permisjon. Dersom legen for eksempel er 30 % sykmeldt, får legen permisjon fra de 70 % vedkommende arbeider. Hvis legen blir sykmeldt under utdanningspermisjonen, har vedkommende ikke krav på å få forlenget permisjonen tilsvarende. Dersom sykefraværet er langvarig og det kan argumenteres for at formålet med utdanningspermisjonen ikke blir oppnådd, bør legen gå i dialog med arbeidsgiveren for å undersøke om permisjonen kan forlenges eller tas igjen senere. Tillitsvalgte kan da gjerne bistå.

Hvis det har gått fem år uten at en innvilget utdanningspermisjon er tatt ut, og årsaken er forhold på arbeidsgiverens side, skal de fire månedene tas ut i neste femårsperiode i tillegg til eventuell annen utdanningspermisjon som kreves i denne perioden. Legen bør be arbeidsgiveren skriftlig bekrefte hvorfor permisjonen er utsatt. Dersom legen på grunn av arbeidsgiverens behov blir bedt om å utsette permisjonen utover femårsperioden, skal det inngås en skriftlig avtale om når permisjonen skal tas ut. Opptjeningstid for neste permisjon skal avkortes forholdsmessig.

Innhold

Permisjonstiden regnes som arbeidstid med andre arbeidsoppgaver. Den skal brukes til faglig oppdatering, men det er opp til legen å bestemme hvordan dette skal skje. Det forutsettes at det legges frem et utdanningsprogram. Studieopphold, hospitering, gjennomgang av faglitteratur, artikkelskriving og lignende er eksempler på hva permisjonen kan brukes til. Hvordan utdanningsprogrammet skal utformes og hvor detaljert det skal være, beror på praksis ved den enkelte avdeling.

Legeforeningen råder leger som når pensjonsalder kort tid etter eventuell

utdanningspermisjon om å planlegge et innhold, i samråd med arbeidsgiveren, som kommer avdelingen til gode også etter at vedkommende har gått av. Dette kan være å utarbeide faglige rutiner, undervisningsopplegg eller annet.

Lønn

For helseforetakene er det avtalt at det skal utbetales basislønn, individuelle tillegg og vaktlønn. I de fleste lokale avtalene er det imidlertid fastsatt at arbeidsgiveren dekker lønn etter oppsatt tjenesteplan, slik at også frivillig utvidet arbeidstid (UTA) omfattes. I noen helseforetak er det i stedet avtalt at arbeidsgiveren betaler et fast beløp for dekning av kostnader. For Virke-sykehusene er det avtalt full lønn inkludert tillegg etter oppsatt tjenesteplan, med mindre annet avtales.

Hvis legen mottar lønn fra en annen arbeidsgiver i permisjonstiden, skal denne gå til fradrag i lønnen fra virksomheten.

Publisert: 21. august 2017. Tidsskr Nor Legeforen. DOI: 10.4045/tidsskr.17.0453
© Tidsskrift for Den norske legeforening 2020. Lastet ned fra tidsskriftet.no