

# 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](http://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 tidspress 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](mailto:jus@tannlegeforeningen.no).

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

*NTFs sekretariat*

# Er nyutdannede tannlegers rettssikkerhet truet?

Under overskriften «NTF er bekymret for nyutdannede tannlegers rettssikkerhet» har NTFs sekretariat en lengre artikkel i NTFs Tidende nr. 2, 2016 s. 158–160. Artikkelen er så tendensios og subjektiv at den krever et motsvar.

## Manglende faglig dyktighet – konkret vurdering

Hordaland fylkeskommune ansatte i september 2013 en nyutdannet tannlege med eksamen fra det polske universitetet Pomorski Uniwersytet Medyczny w Szczecine. Utdanningen gir ikke grunnlag for norsk autorisasjon, men søkeren hadde fått midlertidig lisens fra Statens autorisasjonskontor for helsepersonell (SAK). Ansettelse ble gjort med en avtalt prøvetid på seks måneder.

Den prøvetidsansatte tannlegen ble oppsagt i prøvetiden.

Hordaland fylkeskommune fant at den prøvetidsansatte manglet den faglige dyktighet som var nødvendig. Dette var basert på en konkret faglig vurdering foretatt av en meget erfaren klinikkjef med nærmere 30 års klinisk erfaring. De faglige vurderingene ble forut for oppsigelsen forelagt for både overtannlegen i distriktet og fylkestannlegen som begge tiltrådte vurderingene.

Det følger av arbeidsmiljølovens § 15–6 at oppsigelse av arbeidstaker ansatt på prøvetid må begrunnes i «*arbeidstakerens tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet*». Det er fastslått gjennom flere høyesterettsavgjørelser at terskelen for oppsigelse i prøvetid er – ikke helt ubetydelig – lavere enn det som ellers gjelder.

## Enstemmige rettsavgjørelser

Den oppsagte prøvetidsansatte tannlegen reiste sak for domstolene for å få kjent oppsigelsen ugyldig. Han tapte imidlertid fullstendig i både tingrett og

lagmannsrett. I begge instanser var dommene enstemmige, dvs. at også de arbeidslivskyndige meddommere oppnevnt av arbeidstakerorganisasjonene var enige i at oppsigelsen var gyldig. Den oppsagte tannlegen ble også dømt til å erstatte arbeidsgivers saksomkostninger fullt ut for både tingrett og lagmannsrett. Saken ble anket til Høyesterett. Den oppsagte lisenstannlegen argumenterte i anken til Høyesterett tungt for at saken hadde stor prinsipiell betydning for alle utenlandske tannlegestudenter og norske studenter i utlandet og deres rettsstilling i arbeidslivet som «*lisenstannleger uten autorisasjon*». Dette var argumenter som falt på steingrunn og Høyesterett avviste anken med den begrunnelse at den ikke hadde noen prinsipiell betydning utenfor den foreliggende sak og at det heller ikke var andre grunner til at saken ble behandlet av Høyesterett.

Tannlegeforeningens sekretariat har i sin redegjørelse fremsatt en rekke påstander som er bestridt av arbeidsgiver. De samme påstandene var gjenstand for omfattende bevisførsel i retten. NTFs sekretariat var imidlertid ikke selv til stede i noen av rettsakene. Fremstillingen fremstår derfor først og fremst som en uforståelig repetisjon av argumentasjon som er grundig tilbakevist av samtlige tre rettsinstanser som har behandlet saken.

For å gi et riktig og fullstendig bilde av hva saken handlet om og hva som var grunnlaget for domstolenes vurderinger kan det derfor være fornuftig å ta utgangspunkt i det hendelsesforløp som domstolene selv fant bevist.

Gulating lagmannsrett konkluderte på grunnlag av flere dagers bevisførsel med at retten fant det «*klart sannsynliggjort at oppsigelsen er begrunnet i manglende faglig dyktighet...* Oppsigelsen er utvilsomt begrunnet i forhold som prøvetiden tar sikte på å avklare». Konkret ble det lagt til grunn at den

prøvetidsansatte tannlegen hadde store mangler i sin håndverksmessige kompetanse, mangelfull fingerferdighet, hull i teoretisk kunnskap, manglende kompetanse til å stille diagnoser samt manglende evne til å dokumentere både registrering og utført behandling i journal.

Lagmannsretten sa seg for øvrig enig med de vurderinger Bergen tingrett hadde foretatt. I tingrettens dom fremgår det blant annet at «*retten finner det også klart sannsynliggjort at årsaken til oppsigelsen ikke skyldes ressursmessige hensyn. I denne saken ble det nettopp satt av ressurser til veiledning og veiledning ble gjennomført*». Det er derfor direkte feilaktig når NTF hevder at arbeidsgiver ikke oppfylte sin veilednings- og opplæringsplikt. Påstanden om at utfallet av saken skyldes høye omsetningskrav og høyt arbeidspress for alle på klinikken er fullstendig grunnløs og klart tilbakevist av domstolene.

Partene var uenige på en rekke punkter i saken og på flere punkter stod ord mot ord. I denne forbindelse kan det være grunn til å nevne at retten uttrykkelig bemerket at den «*..heller ikke [fant] saksøkers forklaring om manglende veiledning ved X tannklinikk troverdig*». Realiteten er derfor at lisenstannlegen rett og slett ikke er blitt trodd på sentrale tvistepunkter.

Det er for øvrig grovt misvisende når NTF opplyser at dommen åpner for at en arbeidsgiver kan si opp en arbeidstaker uten krav til skriftlig dokumentasjon. For det første er det mange eksempler på oppsigelser hvor det ikke foreligger skriftlig dokumentasjon. Norske domstoler har fri bevisvurdering og i mange saker vil det bare foreligge vitneobservasjoner som kan bekreftes gjennom muntlige forklaringer i retten. I denne saken forelå det imidlertid en omfattende dokumentasjon i form av journaler, røntgenbilder og andre

skriftlige nedtegnelser. Dette materialet var en del av domstolens avgjørelsesgrunnlag. Dette var fullt leselig og *maskeropiene* ble sågar oversendt til arbeidstakers advokat slik at han kunne gjennomgå og vurdere disse sammen med sin part og sakkyndige vitner.

NTF påpeker at det ikke foreligger klager eller bekymringsmeldinger til tilsynsmyndighetene fra pasienter eller andre. Det er korrekt, men det antas at NTF ikke med dette mener å antyde at terskelen for oppsigelse i prøvetid på grunn av manglene faglig dyktighet er sammenfallende med at det må foreligge klage eller innrapportering til Helsestilsynet.

I NTFs artikkel påstås det feilaktig at domstolene «*har sett bort fra vitneforklaringer fra andre tannleger*». Det faktiske forhold er imidlertid at både tingretten og lagmannsretten vurderte forklaringene uten at de fant grunnlag for å legge vekt på innholdet i forklaringene. Når det gjelder NTFs egen utdanningssjef som avga forklaring uttalte tingretten at gjennomgangen han foretok «*var av mer overfladisk karakter*», han hadde ikke «*fullstendig oversikt over situasjonen slik [klinikksjefen] har*». Retten fant derfor ikke grunnlag for å bygge på hans forklaring. Lagmannsretten sluttet seg til denne vurdering. Etter å ha hørt vitneførselen i retten er dette en konklusjon som ikke kom overraskende på arbeidsgiver.

### Tannlegeutdanning uten reell klinisk praksis

At den oppsagte lisenstannlegen hadde store mangler i sine tannlegefaglige ferdigheter fremstår ikke så overraskende på bakgrunn av det han selv opplyste under saksforberedelsen. I stevningen ble det f.eks. opplyst at det polske studiet ikke inneholder tilstrekkelig praktisk trening – og den praksis som er definert på vitnemål «*er kun*

*å assistere*». Dette ble imidlertid kraftig underkommunisert i ansettelsesintervjuet og lagmannsretten la også til grunn at «*arbeidsgiver feilaktig la til grunn at ankende part hadde mer klinisk praksis fra studiet i Polen enn det som viste seg å være tilfellet*».

Det faktiske forhold i denne saken er at den oppsagte lisenstannlegen manglet minst et års praktisk/klinisk utdanning sammenlignet med en kandidat utdannet ved de norske odontologiske fakultetene. Konsekvensene av NTFs sterke engasjement i saken er at utenlandsstudenter med minimal klinisk erfaring skal kunne ta ordinær lønnet ansettelse i offentlige tannklinikker med et pasientgrunnlag som hovedsakelig har rettskrav på tannhelsehjelp. Dette er selvfølgelig verken faglig, ressursmessig, pasientsikkerhetsmessig, praktisk eller utdanningspolitisk mulig. Dekan Pål Barkvoll ved det odontologiske fakultet ved Universitet i Oslo avga vitneforklaring i både tingretten og lagmannsretten. Han understreket sterkt at norske myndigheter kaster *blår i øynene* på studenter som gis finansiering til å ta en ufullstendig utdanning ved kommersielt tilpassede studieopplegg hvor det ikke foreligger opplegg for den kliniske del av studiet. Basert på erfaringene fra denne saken er det vanskelig å være uenig med Barkvoll på dette punkt.

### Hva nå?

Den rettskraftige dommen fra Gulating lagmannsrett er fullt ut i samsvar med elementære arbeidsrettslige regler. Rettsikkerheten for nyutdannede tannleger er selvsagt ikke truet som følge av denne avgjørelsen. Lagmannsrettens dom fastslår utelukkende at den lisenstannlegen som hadde reist søksmålet manglet den faglige dyktighet som var en forutsetning for å inneha stillingen han var ansatt i – verken mer eller min-

dre. Den norske tannlegeforening har brukt mange hundre tusener av foreningens midler til å få dette ettertrykkelige dokumentert gjennom en rettskraftig dom. Noen vil kanskje mene at både foreningens rådgivning og bruk av midler kunne vært bedre anvendt til beste for så vel det aktuelle medlem som utenlandsstudenter generelt. Etter å tapt med dunder og brak i tre rettsinstanser kunne man derfor kanskje forventet en litt større grad av selvkritikk enn det NTFs sekretariat utviser.

Saken er først og fremst en illustrasjon på en svært uheldig utdanningspolitikk og en uklok studiefinansieringsordning. Det er fullt forståelig at NTF engasjerer seg i slike saker. Det er imidlertid svært vanskelig å forstå NTFs valg av virkemidler. Dette er ikke en sak som kan løses ved bruk av domstolene og arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler. I stedet for å rettferdiggjøre egne vurderinger og bruk av foreningens midler til å føre håpløse søksmål for domstolene burde NTF derfor heller arbeide for at man for fremtiden unngår at norske studenter gis en ufullstendig utdanning ved kommersielle utenlandske studiesteder – i hvert fall inntil det foreligger et forsvarlig og fullverdig løp for den praktisk kliniske utdanningen. Denne helt sentrale kliniske grunnutdanningen kan ikke ivaretas gjennom kollegaveiledning i ordinære tannlegestillinger i det offentlige helsevesen.

Arne Åsan  
Fylkestannlege og Hordaland  
fylkeskommunes partsrepresentant  
Arne.Asan@hfk.no

Svein Aage Valen  
Advokat(H) og prosessfullmektig for  
Hordaland fylkeskommune  
sva@thommessen.no

---

# Replikk til innlegget «Er nyutdannede tannlegers rettssikkerhet truet?»

**A**rtikkelen «NTF er bekymret for nyutdannede tannlegers rettssikkerhet» i Tidende nr. 2 2016, gir uttrykk for NTFs oppfatning av sakens prinsipielle sider. Formålet med artikkelen har vært å besvare flere medlemmers spørsmål om bakgrunnen for NTFs engasjement i den aktuelle saken, og også redegjøre for sekretariatets vurdering av konsekvensene av dommen.

Som det fremgår av artikkelen savner NTFs sekretariat fremdeles svar på flere av de arbeidsrettslige spørsmålene som ble reist under saken. NTFs sekretariat har ikke noe ønske om å prosedere saken videre, selv om vi ikke kjenner oss igjen i Hordaland fylkeskommunes fremstilling av vårt syn på saken. Saken er avsluttet, men det er ikke ensbetydende med at man må være enig i resultatet. Faglig uenighet er en forutsetning for utvikling av alle profesjoner og fag.

Sekretariatet ønsker imidlertid å knytte noen kommentarer til det å bli utdannet som tannlege innenfor EU/EØS-området. Norge er del av et europeisk arbeidsmarked. Det har vært en bevisst politikk fra norske myndigheter å gi stønad også til tannlegeutdanning

i EU/EØS-området. Utdanningssystemet i enkelte EU-land er ulikt det norske, ved at det stilles krav til «turnustjeneste» etter en femårig tannlegeutdanning.

Norske myndigheter har i alle fall de siste syv årene gitt lisens til et betydelig antall tannleger med slik utdanningsbakgrunn og uten gjennomført «turnustjeneste» fra utdanningslandet. En slik lisens som tannlege er en begrenset autorisasjon, som ifølge norske myndigheter «gir rett til å bruke tittelen og utøve yrket som tannlege, men er begrenset i tid og forutsetter arbeid under veiledning av en autorisert tannlege» (Se Generelle retningslinjer for veiledet praksis på [www.helsedirektoratet.no](http://www.helsedirektoratet.no)). Disse tannlegene har i like mange år gjennomført veiledet praksis i offentlig eller privat tannhelsetjeneste, og deretter søkt norsk autorisasjon som tannlege.

NTF har ikke kjennskap til statistikk eller dokumentasjon som underbygger at disse tannlegene har et lavere faglig nivå enn tannleger med utdanning fra Norge, etter at de har gjennomført den pålagte perioden med veiledet praksis og fått autorisasjon.

Tannlegebransjen må selvsagt forholde seg til den lovforståelse som Helsedirektoratet, tidligere Statens autorisasjonskontor for helsepersonell (SAK), baserer sin forvaltningspraksis på. NTF har imidlertid flere ganger kritisert SAK, både fordi det tok lang tid før det ble publisert retningslinjer for veiledet praksis for lisenstannleger, for deler av innholdet i retningslinjene og for varierende forvaltningspraksis.

Vilkår og rammer for det arbeid en tannlege med lisens kan utføre, fremgår av det konkrete lisensvedtaket og ovennevnte retningslinjer for veiledet praksis. Helsedirektoratets krav til veiledet praksis vil komme i tillegg til, og naturlig nok være mer vidtrekkende enn, de krav til veiledning og opplæring som påhviler enhver arbeidsgiver som ansetter en nyutdannet tannlege med autorisasjon eller lisens.

Det er for øvrig arbeidsgivere og praksiseiere som må ta stilling til ansettelsesvilkår og tilknytningsform for tannleger med lisens, på grunnlag av de myndighetsfastsatte begrensninger og vilkår.

*NTFs sekretariat*