



Vedtaksdato
02.04.2025

Vår referanse
2024/225

Saksbehandlar
Birgit Espejord Jensen

VEDTAK NR 32/25 I TVISTELØYSINGSNEMNDA

Saka gjeld

Twist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljølova § 10-2 fjerde ledd

Arbeidstakar

A

Arbeidsgivar

B

Vedtak:

A har rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljølova § 10-2, fjerde ledd, i to år frå vedtaket har kome fram til arbeidstakar.

Samansetninga av nemnda:

Anne Marie Due, leiar
Silje Hassellund Solberg, LO
Jørgen Hiim Stålhane, Virke

Særskilt oppnemnde medlemmar

Cecilie Bendiksen Wold, Avdelingsleiar Ortopedi, Nordlandssykehuset Bodø, bransjemedlem frå arbeidsgivarsida
Jørgen Sandberg Michelsen, Yngre legers foreining, bransjemedlem frå arbeidstakarsida

Bakgrunnen for saka

A er tilsett som lege under spesialisering, kalla LIS 2/3-lege, i stilling på 100 prosent hens B, ved avdeling C, ved [Lokasjon].

A er dagarbeidar med vaktteneste, og arbeider i en 6-delt turnus.

Det er avtalt unntak frå reglane om arbeidstid etter arbeidsmiljølova § 10-12 (4) i overeinskomst mellom [bransje]. I tillegg er det avtalt ei frivillig avtale om utvida arbeidstid (UTA) utan hinder av reglane i arbeidsmiljølova. I seksjonen for C er det tilsett 6 LIS 2/3 legar som går i eiga vaktordning over 6 veker. Arbeidstida varierer mellom 48,5 timar og opp til 65,25 timar per

veke med arbeidshelg. A si alminnelege arbeidstid er 38 timar per veke, og hen har avtalt 8,29 timar per veke med UTA.

A har helgevakt kvar tredje helg og 2 til 4 døgnvakter i løpet av 6 veker, der den enkelte vakta er på 25 timar. Det er alltid fri dagen etter vakt.

A søkte om redusert arbeidstid den 22.05.2024 og den 10.09.2024 med varigheit i to år.

Årsaka til søknaden er at både hen og sambuaren er LIS-leger og har 1 barn under 1 år. De har ingen familie i [by]. A jobbar 25-timars vakter som er til stades vakter, og går i ein 6-delt rotasjon. Sambuaren jobbar ved ei anna avdeling og går i en 7-delt turnus med same varigheit på vaktene. Med ca. 2 til 4 døgnvakter totalt per veke, gjev det familien 3 til 5 døgn i veka saman. Dette opplevast som urimeleg belastande for familien over tid.

A ynskjer færre vakter på ettermiddag, natt og helger ved å redusere talet vakter til totalt 3 til 4 vakter i perioden, inkludert arbeidshelga i ein turnusperiode. Den dagen hen skulle hatt døgnvakt, kan hen jobbe dagvakt denne dagen og dagen etter. Hen ynskjer vidare å arbeide 2 dagvakter i friveka.

Arbeidsgivaren av slo søknaden den 30.09.2024. Avslaget blei grunngitt med at det vil vere til vesentleg ulempe for arbeidsgivar.

Arbeidstakar fremja saka for Tvisteløysingsnemnda ved brev datert 27.10.2024. Overfor nemnda har begge partar fått høve til å kome med utfyllande merknader i saka.

Dokumenta i saka

Nemnda har fått desse dokumenta frå arbeidstakaren:

- brev datert 27.10.2024
- brev datert 16.12.2024

Nemnda har fått desse dokumenta frå arbeidsgivaren:

- brev datert 26.11.2024

Arbeidsgivar sitt syn på saka

B hevdar at A ikkje har rett til redusert arbeidstid.

Har gitt passende tilbod

B har gitt tilbod om at A kan bytte helg/rullerande plan med andre LIS-legar, dersom det kan hjelpe i høve til samtidskonflikt med sambuars vaktplan. Hen har òg høve til å bytte vakter slik at hen kan ta att vaktene på eit anna tidspunkt. Arbeidsgivar har vidare gitt tilbod om at arbeidstakar kan ha arbeidstid på dagtid.

Avtaler om utvida arbeidstid (UTA)

Slik arbeidsgivar forstår det ynskjer A å oppretthalde avtalen om UTA av økonomiske årsaker. Arbeidsgivar hevder at denne må seiast opp, og det er først etter at det er gjort at arbeidsgivar kan finne ordningar om redusert arbeidstid innanfor den ordinære arbeidstida.

Vesentleg ulempe for planlegging av drift

Arbeidsgivar har ikkje høve til å redusere talet på vakter på kveld og helg, fordi det ville gå ut over andre arbeidstakarar, som vil få større vaktbelastning. Belastninga er allereie stor på dei andre legane. Dersom arbeidsgivar skulle tilrettelagd for at A jobbar 4 vakter i ein turnus på sju vakter, og ei av seks helgar, måtte dei ha ein ekstra lege i turnusen, og det har ikkje B. Legane i avdelinga har ein fastsett arbeidsplan, og det er andre legar som arbeidar på dei tidene A har foreslått at hen kan arbeide på. Arbeidsgivar har difor ikkje behov for at A arbeider i tillegg til dei andre legane desse dagane.

Det er ikkje mogleg å tilsette fleire legar då det er avgrensingar i kor mange LIS-legar ein kan tilsetje på ordninga.

Å samkøyre arbeidsplanane til A og sambuaren er ekstra krevjande, fordi arbeidsplanane ikkje rullerer på same måte (då dei rullerer kvar sjetten og sjuande veke). Det har vore diskutert om det er mogleg å lage ein kalenderplan for A, men ei slik løysing vil bli svært krevjande for arbeidsgjevar. Ein vil då få to planleggingsmetodikkar innan same avdeling, då dei andre legane framleis går i rullerande plan. I tillegg må ein ta omsyn til kva vakter sambuaren har i si avdeling. Dette vil gi arbeidsgjevar lite handlingsrom og vere ei ulempe i høve til drifta.

Om nemnda skulle kome til at A har rett til redusert arbeidstid, ber arbeidsgivar om konkret tilbagemelding på korleis nemnda meiner dette bør løysast frå arbeidsgivar si side.

Arbeidstakar sitt syn på saka

A hevdar at hen har rett til redusert arbeidstid.

Behov for redusert vaktarbeid

Arbeidstakar sitt behov er større enn arbeidsgivar sin ulempe. Arbeidsgivar har pålagt henne urimeleg mykje vaktarbeid som ikkje er einleg med familiesituasjon som småbarnsforeldre, der begge foreldra jobbar hos same arbeidsgivar med same vaktbelastning. Utan familie i nærleiken blir det for lite tid saman som familie.

Har arbeidsgivar gjeve eit tilbod som samsvarer med kravet?

Arbeidstakar sitt ynskje er å bli trekt i lønn mot mindre arbeidstid. Tilbodet gjeld at arbeidstakar og hen sin sambuar ikkje har vakter samtidig, og at dei skal jobbe 7 -8 timar per vakt, alle dagar utanom fredagar – og laurdagar. Dette tilbodet føreset at vaktene skal takast igjen på eit seinare tidspunkt, utan at det er klare retningslinjer for når dei skal takast igjen. Dette er ikkje føreseieleg og kjem på toppen av den ordinære vaktbelastninga. I praksis fører tilbodet til at arbeidsgivar kan påleggje dei vakante vaktar som betalast som vanleg arbeid.

I praksis inneber tilbodet at dei får fri på tidspunkt då barnet er i barnehage. Hen veit at UTA-avtalen kan seiast opp, men veit også at dette i praksis ikkje vil innebere mindre vaktarbeid med 25 timars-vakter. Hen avslo derfor tilbodet då det ikkje er innafor kravet om å redusere arbeidstida mot å få meir tid saman som familie.

Turnusutfordringar

Arbeidsgivar kan ikkje bli høyrd på argumentet om turnusutfordringar for ikkje å leggje til rette arbeidet der arbeidstakar har behov for det. Turnusen omfattar omtrent 40 timar per månad som er planlagt overtid. Dette kjem i tillegg til eit vesentleg antal vakante vakter på grunn av sjukdom, kurs og liknande, som må delast mellom legane i turnusen. Arbeidstakar hevder at det er tilstrekkeleg vakter i rotasjonen til å tilsetje fleire legar for å få turnusen korrekt.

Turnusen er vidare ikkje planlagt etter legeföreininga si tilråding, som sei at det bør vere 8-delt vakt med tanke på den totale vaktbelastninga.

Har foreslått ulike løysingar for arbeidsgivar

A har foreslått at hen i ein 6-vekers periode jobbar ei helg, fredag til søndag, og 2 vakter i vekedagane. Det vil sei totalt 3-4 vakter i 6-vekers turnusen, i tillegg til å jobbe 2 dagar (måndagar og tysdagar) i friveka. Det gjelder også at dei dagane ein skulle hatt døgnvakt, så jobbar ein dagtid den dagen og dagen etter. Hen har også vore villig til å sjå på andre løysingar for å få turnusen til å gå opp. Vaktene kan ikkje setjast opp samstundes med sambuaren sine vakter.

Lovgrunnlag og kva partane er ueinige om

Arbeidsmiljølova § 10-13 fastset at tvist om redusert arbeidstid blir avgjort av Tvisteløysingsnemnda. I samsvar med forskrift om tvisteløysingsnemnd etter arbeidsmiljølova § 2 blir nemnda sett med leder og to faste medlemmar. I tillegg er det nemnt opp endå to medlemmar med særleg kunnskap om den aktuelle bransjen (bransjemedlemmar)

Arbeidsmiljølova § 10-2 fjerde ledd fastset at ein arbeidstakar som har fylt 62 år, eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunnar har behov for å få redusert arbeidstida si, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomførast utan vesentleg ulempe for verksemda.

Nemnda si grunngiving

Alternativet «andre vektige velferdsgrunnar» tar i første rekke sikte på å gå med på foreldre sitt ønske om meir tid til samvær med små barn eller behov som følgje av problem med å skaffe barnepass i arbeidstida. Ifølgje forarbeida til lova reknar ein med at foreldre med barn under 10 år har behov for å få redusert arbeidstida si, dersom dei ber om det. Dei treng ikkje å grunngi behovet nærmare.

Nemnda legg vidare til grunn at arbeidstakar har ei barn på 1 år og såleis oppfyller inngangsvilkåret i § 10-4, fjerde ledd. Dette er ikkje omstridt i saka.

I vurderinga av rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljølova, skal nemnda ta stilling til vilkåra i § 10-4, fjerde ledd, om det vil vere til vesentleg ulempe for verksemda å innvilge kravet. Nemnda vil av den grunn ikkje gå inn på dei andre påstandane om arbeidstida.

Det er eit vilkår for retten til redusert arbeidstid at reduksjonen kan gjennomførast utan vesentleg ulempe for verksemda. Om arbeidstidsreduksjonen vil innebere vesentleg ulempe, vil kvile på ei konkret vurdering i det enkelte tilfellet. Vurderinga inneber ei avveging av interessene til arbeidsgivaren og arbeidstakaren. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særleg stort, krev det ei sterkare grunngiving frå arbeidsgivaren si side for å avslå enn elles. Dette følgjer blant anna av utsegna frå departementet i Ot.prp. nr. 68 (1998–1999) punkt 3.2.3, om at det må gjerast ei avveging mellom interessene til partane, men likevel slik at grunnane bedrifta har til å nekte, må vere meir tungtvegande enn behovet arbeidstakaren har for permisjon.

Kravet til at ulempa må vere vesentleg, inneber at det ikkje er nok å vise til ei generell ulempe. Det vil til dømes ikkje vere nok at arbeidsgivaren må nytte vikar eller omorganisere arbeidsoppgåver, med mindre dette gir større utfordringar enn normalt.

Nemnda legg til grunn at arbeidstakar ynskje seg eit anna turnusoppsett enn andre tilsette under dei same avtalane.

Etter nemndas praksis stilles det lågare krav til generelle ulemper der partane har framforhandla kollektive avtaler for arbeidstidsordninga og der arbeidstakar ynskjer en turnus som avvik frå avtalte ordningar. Ulempevurderinga skal likevel gjerast etter ei konkret vurdering.

Nemnda har kome til at arbeidsgivar ikkje har dokumentert at den avvikande turnusen ville medføre vesentleg ulempe for verksemda.

Det er arbeidsgivar som må vise at det føreligg ei vesentleg ulempe ved at arbeidstakar får redusert arbeidstida si slik arbeidstakar har behov for. Nemnda legg til grunn at arbeidstakar har eit stort behov for redusert arbeidstid med mindre vaktbelastning, i og med at han har eit barn under eitt år, ein sambuar som og har høg vaktbelastning som LIS-lege, og ingen barnevakt i [by]. Når det er situasjonen, skal det meir til for at noko må sjåast på som ei vesentleg ulempe.

Arbeidsgivar har vist til ulemper med omlegging av turnusen og at det vil føre til fleire vakter for andre tilsette. Det er likevel ikkje gjort konkrete forsøk på å rekruttere fleire LIS-legar slik at vaktbelastninga kunne ha vorte delt på fleire personar slik arbeidstakar har foreslått i saka. Når det ikkje er gjort, er nemnda av den oppfatning at arbeidsgivar ikkje har sannsynleggjort noko vesentleg ulempe i saka, og det kan da heller ikkje leggjast til grunn av nemnda. Nemnda har derfor komme til at arbeidstakar må få medhald i saka.

Varigheita av ordninga på to år er ikkje omtvista i saken.

Tvisteløysingsnemnda

Anne Marie Due
Leiar

2. april 2025