



Vedtaksdato
02.04.2025

Vår referanse
2024/229

Saksbehandlar
Birgit Espejord Jensen

VEDTAK NR 31/25 I TVISTELØYSINGSNEMNDA

Saka gjeld

Tvist 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

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 LIS3-lege, i stilling på 100 prosent hos B, ved avdeling for C, ved [Lokasjon].

A er dagarbeidar med vaktteneste, og arbeider i en 7- delt turnus.

Det er avtalt unntak frå reglane om arbeidstid etter arbeidsmiljølova § 10-12 (4) i overenskomst mellom [bransje]. I tillegg kan det gjerast frivillig avtale om utvida arbeidstid (UTA) utan hinder av reglane i arbeidsmiljølova, om arbeidstida sin lengde og plassering. Arbeidstida varierer mellom 42,5 timar og opp til 67,5 timar per veke med arbeidshelg. A si alminnelege arbeidstid er 38 timar per veke, og han har avtale om 9,21 timar med UTA.

A har helgevakt 2 av 7 helger i løpet av 7 veker, der den enkelte vakta er på 25 timar. Det er alltid fri dagen etter vakt. Han har 2 til 4 døgnavakter i rotasjonen per veke.

A søkte om redusert arbeidstid den 22.05.2024 og den 10.09.2024 med varigheit i 2 år framover til han er ferdig med LIS3 opplæringa.

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

A ynskjer difor å redusere arbeidstida ved å redusere vaktene med 3 vakter mindre på ein rotasjon (turnusperiode), der han jobbar ei helg og to vakter på kvardagane. I tillegg ynskjer han å arbeide 2 dagar i frivekene sine. Han ynskjer ordninga i 2 år.

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

Arbeidstakar fremma 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 jobbar på dagtid 7-8 timars vakter, og at han må ta eventuelle ledige vakter på kveld og i helg når dette høver. Samtidig skal ektefellane ikkje setjast opp på vakter samstundes, og at ein kan få redusert tenesteplan/reduisert UTA for å redusere arbeidsbelastninga.

Avtaler om utvida arbeidstid (UTA)

Slik arbeidsgivar forstår det ynskjer A å oppretthalde avtale 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 vil 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 skal jobbar fire vakter i ein turnus på sju vakter, og ei av sju helgar, måtte dei ha ein ekstra lege i turnusen, og det har ikkje B.

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

Det er også utfordrande å finne ei løysning på C avdeling fordi ein annan LIS3-lege har flytta til eit anna føretak, noko som gjer ei tilpassing ekstra vanskeleg. I februar 2025 skal ein annan fast tilsett LIS2/3 lege ut i gruppe 1 teneste. Det er lyst ut to vikariata, men det tek tid å få tilsett nokon i stillinga. Dersom det lukkast å tilsetje noko, vil arbeidsgivar gjere ei ny vurdering av kravet til A.

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 hen 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 vakter som betalast som vanleg arbeid.

I praksis inneber tilbodet at dei får fri på tidspunkt då barnet er i barnehage. Han veit at UTA-avtalen kan seiast opp, men veit også at i praksis vil dette ikkje inneber mindre vaktarbeid med 25 timars-vakter. Han avslo derfor tilbodet då det ikkje er innafor kravet som er 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 planlagd 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 nok 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 åtte-delt vakt med tanke på den totale vaktbelastninga.

Har foreslått ulike løysingar for arbeidsgivar

A har foreslått at hen i ein 7-vekers periode jobbar ei helg, fredag til søndag, og to vakter i vekedagane. Det vil seie totalt 4 vakter i 7-vekers turnusen, i tillegg til å jobbe 2 dagar (måndagar og tysdagar) i friveka. Det gjelder også at dei dagane ein skulle hatt døgnvakt. Da jobbar hen 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 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» tek i første rekke sikte på foreldra 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 nærare.

Arbeidstakar har eit barn på 1 år og 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, og om det vil vere til vesentleg ulempe for verksemda å innvilge dette. 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, der arbeidstakar ynskjer ein turnus som avvik frå avtalte ordningar. Ulempevurderinga skal likevel vere 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 vaktbelasting, i og med at hen 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 knytt til 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