



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
18. september 2020

Vår referanse
2020/116

Saksbehandler
Mona Ekelund

VEDTAK NR 127/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 17. september 2020.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS
Mårten Brandsnes Faret, KS

Særskilt oppnevnte medlemmer

Karin Erlimo, OUS
Jon Lunde, lege

Saken gjelder

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4)

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som overlege pediatri i stilling på 100 prosent ved B, for tiden med tjenestested X, avdeling for medisinske leger. Samboeren er fast ansatt som overlege ved samme sykehus.

Som del av rekrutteringstiltakene ved sykehuset har A og samboeren mottatt utdanningsstipend i 3 år mot en bindingstid på 3 år. De har i perioden 1. september 2017 – 31. august 2020 hatt permisjon for å fullføre spesialistutdanning i hhv pediatri og fysikalsk medisin ved Z i C. Paret har to barn, født i 2011 og i 2014, som går i 1. og 4. klasse i C.

I forbindelse med retur til arbeidsplassen 1. september 2020 ble det avholdt videomøte mellom partene 8. mai 2020, der legene opplyste at de ikke ønsker å flytte tilbake, og at de ønsker en løsning som medfører at de kan opprettholde bosted i C.

A og samboeren ønsket en ordning som innebar tilstedeværelse annenhver uke ved sykehuset, slik at en forelder hele tiden kan være med barna i C. Dette ble avslått av arbeidsgiver i e-post av 18. mai 2020. Avslaget ble begrunnet med at arbeid annenhver uke, tettere program noen dager og hjemmekontor noen dager vanskeliggjør stabiliteten i fagmiljøet ved avdelingen og at det ville være vanskelig å rekruttere til de gjenværende stillingsprosentene.

I e-post av 31. mai 2020 gjentok arbeidstaker at det ikke var aktuelt å flytte tilbake, og foreslo en løsning med 75 eller 60 prosent stilling med forlenget bindingstid på hhv 4 eller 5 år, eller 100 prosent stilling med vekselvis tilstedeværelse i X.

I e-post av 2. juni 2020 avslo arbeidsgiver forslagene og viste til tidligere redegjørelser.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 16. juni 2020. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 16. juni 2020 med vedlegg
- brev datert 26. juni 2020
- brev datert 26. august 2020
- brev datert 8. september 2020

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 10. august 2020 med vedlegg
- brev datert 3. september 2020

Arbeidstakers anførsler

A mener hun har rett til redusert arbeidstid som følge av vektige velferdsgrunner og anfører i det vesentligste at dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Det anføres at saken er rettidig fremsatt. Avslaget av 18. mai 2020 gjaldt forespørsel om reduksjon av stilling til 50 prosent og ble ved en inkurie omtalt som avslag på redusert arbeidstid. Herværende tvist omhandler søknad om redusert arbeidstid med 25 eller 40 prosent, fremmet i e-post av 31. mai 2020 og avslått i e-post av 2. juni 2020.

Av hensyn til barnas oppvekstutfordringer er det utilrådelig å flytte til X og en forelder må være med barna i C når den andre er på sykehuset. Dette kan løses på ulike måter, men arbeidsgiver har ikke imøtekommet noen forslag til tross for at det er andre som har liknende ordninger.

Bruken av videokonsultasjoner har økt mye i C siden mars 2020 og må også kunne brukes ved B, særlig når det ikke omfatter en akutfunksjon. Dette er dessuten anbefalt av smittevern hensyn.

Koronapandemien innebærer at hjemmekontor vil være normalen i månedsvis framover og vanlige møter foregår nå elektronisk.

Lengre arbeidsdager og kveldsarbeid forutsetter ikke at støttepersonell er til stede utenom regulær arbeidstid, da det ikke er forslått kveldspoliklinikk, men at arbeidstaker kan skrive journalnotater når støttepersonellet har avsluttet dagen.

Arbeidsgivers anførsler

B mener A ikke har rett til redusert arbeidstid og anfører i det vesentligste at søknaden ble avslått i e-post 18. mai 2020, og at saken dermed er for sent fremmet og må avvises. At reduksjon av arbeidstid omtales som «deltidsstillinger» kan ikke ha betydning for avslaget.

Subsidiært anføres at tilpasninger som innebærer tilstedeværelse ved sykehuset annenhver uke ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Det er vanskelig å rekruttere kvalifisert personell til å dekke opp for fraværet reduksjonen innebærer.

Sykehuset står i en omstillingsfase hvor ny sykehusstruktur skal etableres og behov for kontinuerlig tilstedeværelse av de ansatte i utvikling- og kvalitetsarbeid er viktig.

Arbeidstakers stilling utgjør en stor del av det aktuelle fagmiljøet og det er et absolutt behov for hennes tilstedeværelse. Hennes stilling utgjør en av tre peditere. Overleger har allerede 2 administrasjonsdager per måned og hjemmekontor på fast basis. Det er ikke forenelig med arbeidsoppgavene å ha slike ordninger utover dette.

Tilstedeværelse annenhver uke gir mindre kapasitet og økte ventelister.

Fagmiljøene blir skadelidende og presset på kollegaer blir større, samtidig gir det økt sårbarhet og mindre fleksibilitet, og det vil påvirke arbeidsmiljøet negativt.

Kveldspoliklinikk kan ikke gjennomføres uten at hjelpepersonell får forskjøvet arbeidstid, og lite offentlig kommunikasjon begrenser muligheten for pasientene til å komme seg til sykehuset på kveldstid.

Det er vanskelig å planlegge faste stillingsprosenter som skal benyttes til videokonsultasjoner ettersom dette forutsetter pasientens samtykke og dessuten ikke er egnet for alle pasienter.

Andre ansatte i foretaket som det vises til kan ikke sammenliknes med oppgavene og arbeidstiden for stillinger i poliklinikk.

Arbeidsgiver kan tilby redusert arbeidstid i form av kortere arbeidsdager.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av Tvisteløsningsnemnda. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Sak må reises for Tvisteløsningsnemnda senest fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet fram til arbeidstaker. Fristen beregnes og avbrytes etter reglene i domstolloven kapittel 8, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2a (1).

Arbeidsgiver har anført at søknaden om redusert arbeidstid ble avslått i e-post av 18. mai 2020 og at saken dermed er fremmet for sent og må avvises. Arbeidstaker har anført at avslaget av 18. mai 2020 gjaldt søknad om redusert stilling fra heltid- til deltidstilling.

Etter en konkret vurdering av sakens opplysninger og den forelagte dokumentasjonen har nemnda kommet frem til at avslaget 18. mai 2020 er å anse som et endelig avslag på søknaden om redusert arbeidstid.

Nemnda viser til at det har vært en langvarig dialog mellom partene i forbindelse med utdanningspermisjonens utløp og at arbeidstaker i realiteten hele tiden har ønsket en tilpasning som innebærer vekselvis tilstedeværelse i X og C. Enhver slik tilpasning ble etter nemndas vurdering avslått av arbeidsgiver i e-post av 18. mai 2020. Det går der fram at ønske om «*arbeid annenhver uke og tettere program noen dager og hjemmekontor noen dager*» ikke kunne imøtekommes. At arbeidstaker i etterkant har fremsatt alternative forslag til hvordan denne målsettingen kan oppnås kan etter nemndas oppfatning ikke ha fristavbrytende virkning.

Legeforeningen anfører at dialogen frem til 18. mai omhandlet «deltidstilling» og ikke redusert arbeidstid. Nemnda finner ikke å kunne legge avgjørende vekt på denne sondringen. Nemnda viser til at arbeidstakerne selv omtaler den innbrakte tvisten som et

spørsmål om «deltidsstilling» i e-post av 31. mai 2020, mens legeforeningen fremholder at denne e-posten er første søknad om redusert arbeidstid. Nemnda viser videre til legeforeningens e-post til arbeidsgiver av 5. juni 2020 der avslaget av 18. mai 2020 omtales som første avslag på søknad om redusert arbeidstid. Det avgjørende må være hva som er det reelle tvistes spørsmålet og når søknad om dette er avslått av arbeidsgiver første gang.

Avslaget ble mottatt på e-post 18. mai 2020. Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed 15. juni 2020. Saken ble brakt inn til nemnda ved brev datert 16. juni 2020, og anses derfor som for sent innbrakt. Saken blir etter dette å avvise.

Konklusjon

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

18. september 2020

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at Tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (2). Nemndas konklusjon står ved lag mens saken er til behandling ved domstolene. Dersom dette vil virke urimelig, kan retten etter krav fra en av partene fastsette en annen midlertidig ordning.

Fristen for å bringe tvisten inn for domstolene er åtte uker fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (4).