

VEDTAK NR 90/17 I TVISTELØYSINGSNEMNDA

Tvisteløysingsnemnda heldt møte torsdag 30. mars 2017.

Ved behandling av saka var tvisteløysingsnemnda satt saman slik:

Faste medlemmar

Sigrun Sagedahl, nestleiar
Ragnhild Bø Raugland, Akademikerne
Øyvind Sollie, Spekter

Saka gjeld

Tvist om fritak frå nattarbeid etter arbeidsmiljølova § 10-2 (2)

Arbeidstakar

A

Arbeidsgivar

B

Det vart treffe slikt vedtak:

Saksframstilling

A er tilsett i full stilling som LIS-lege i B, ved medisinsk avdeling, X.

A søkte om fritak frå nattevakter 18. november 2016 og ba om å sleppa å gå nattevakter i primærsjiktet, kl. 16.00–08.30 på grunn av omsorg for si dotter som ho er eineforsørgjar for. Ho fekk avslag på søknaden 29. november 2016. Grunngevinga for avslaget var «hensynet til 3-delt turnus som prinsipp for driften av enheten, samt ønsket om å fordele ulempene mest mulig likt».

Saka vart brakt inn for tvisteløysingsnemnda ved e-post av 26. desember 2016.

Overfor nemnda har begge partane fått kome med ytterlegare opplysingar og grunngevingar i saka.

Det ligg føre følgjande dokument frå arbeidstakar:

- e-post av 26. desember 2016
- brev poststempla 25. januar 2017
- e-post av 29. januar 2017
- e-post av 27. februar 2017
- e-post av 27. mars 2017

Det ligg føre følgjande dokument frå arbeidsgivar:

- e-post av 25. januar 2017
- brev datert 3. februar 2017

Utsegn frå arbeidstakar

A ynskjer å sleppe å gå nattevakter i primærsjiktet og meiner ho har rett til dette på grunn av omsorg for eit barn som ho er eineforsørgjar for. Det er fleire andre som kan gå desse vaktene i staden for henne, og A har skissert fleire moglegheiter for å løyse dette slik at det ikkje vil vere til vesentleg ulempe for arbeidsgivar.

Utsegn frå arbeidsgivar

B opprettheld sitt avslag på søknaden. Dei framheld at det vil gje vesentlege ulempa for arbeidsgivar om A skal få fritak frå nattevakter. Ho lar seg ikkje utan vidare erstatte ved interne rokkeringar. Dersom A skal få fritak vil det medføre auka vaktbelastning for kollegaer og auka vaktutgifta, då dei dyraste timane vil auka. Stillingshjemmel med dagarbeid utan vakt finnest ikkje i seksjonen.

Tvisteløysingsnemndas merknader

Arbeidsmiljølova § 10-13 fastset at tvisteløysingsnemnda avgjer tvist om fritak frå nattarbeid. Arbeidsmiljølova § 10-2 (2) fastset ein rett til fritak frå nattarbeid for arbeidstakarar som «regelmessig arbeider om natten», dersom arbeidstakar har behov for det og dette kan gjennomførast utan vesentleg ulempe for verksemda. Regelen gjeld generelt fritak frå verksemda si arbeidstidsordning, ikkje sporadiske unntak.

Etter forskrift om tvisteløysningsnemnd etter arbeidsmiljølova § 2 settast nemnda med leiar og to faste medlemmer.

Etter arbeidsmiljølova § 17-2 er det berre *tvistar* som nemnd i § 10-13 som kan bringes inn for tvisteløysningsnemnda for avgjerd. For at det skal vere ein tvist som omtala i føresegna, må arbeidstakar ha eit reelt behov for å få avgjort kravet. Om det ligg føre eit reelt behov, må ein avgjere ut i frå ei samla vurdering av aktualiteten til kravet og kva for ein tilknytning partane har til det – jf. tvistelova § 1-3 og forvaltningslova § 28. Føresegnene inneheld generelle vilkår for klage- og domstolsbehandling, som i utgangspunktet og må gjelde her.

Arbeidstakar har opplyst at ho har sagt opp si stilling med nattevakter og takka ja til stilling ved ein annan seksjon utan vaktarbeid. Slik saka er opplyst, er nemnda difor av den oppfatning at A sitt krav ikkje har den aktualiteten som er naudsynt.

Nemnda har etter dette kome til at den må avvise saka.

Konklusjon

Saka vert avvist.

Tvisteløysningsnemnda

Sigrun Sagedahl
nestleiar

03.04.2017

Til orientering:

Tvist om fritak frå nattarbeid etter arbeidsmiljølova § 10-2 (2) kan bringast inn for domstolane etter at tvisteløysningsnemndas vedtak føreligg, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 andre ledd. Nemndas konklusjon står ved lag mens saka er til behandling ved domstolane. Dersom dette vil virke urimeleg, kan retten etter krav frå ein av partane fastsetje ei anna mellombels ordning.

”Frist for å bringe tvisten inn for domstolene er åtte uker fra det tidspunkt nemndas avgjørelse foreligger”, jf. arbeidsmiljølova § 17-2 tredje ledd.