

VEDTAK NR 193/16 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 1. desember 2016.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Silje Stadheim Almestrand, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Rahman Mjaki, Ahus
Svein Aarseth, Den Norske Legeforening

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 ansatt som lege i spesialisering (LiS) ved klinikk for bildediagnostikk, B. Hun har tre barn på ett, fire og syv år.

A søkte den 8. juni 2016 om redusert arbeidstid for en periode med fri ca. en dag per uke med tillegg av enkelte ekstradager. Det var ikke angitt noen bestemt dag i søknaden.

Arbeidsgiver avsto søknaden i møte mellom partene den 17. august 2016, og senere i e-post av 8. september 2016. Avslaget ble begrunnet med at redusert arbeidstid ville gå ut over arbeidstiden som var satt av til utdanning/spesialisering (seksjonering), samt at det ville ramme selve driften, da virksomheten allerede var marginalt bemannet.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 13. september 2016. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 13. september 2016
- e-post av 15. november 2015

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 2. november 2016
- e-post av 11. november 2016
- e-post av 22. november 2016

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at hun har rett til redusert arbeidstid og anfører i det vesentligste at det ikke vil utgjøre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver, så lenge den reduserte arbeidstiden ikke vil berøre den tiden hun skal jobbe i produksjon på avdelingen. Redusert arbeidstid i den tiden hun har seksjonering vil kun medføre en forsinkelse av hennes spesialisering og vil ikke utgjøre en belastning for øvrige ansatte.

Det foreligger et kvalifisert behov for redusert arbeidstid da hun har tre små barn.

Det må gjøres individuelle vurderinger ved søknader om redusert arbeidstid, arbeidsgiver kan ikke begrunne et avslag på generelt grunnlag.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at redusert arbeidstid vil utgjøre en vesentlig ulempe for sykehuset. Legene i spesialisering har ca. halvparten av arbeidstiden avsatt til spesialisering og den andre halvparten til produksjon. De siste årene har sykehuset hatt problemer med at legene i spesialisering har hatt for lite tid på organseksjonene og har derfor fått pålegg av spesialitetskomiteen om å bedre dette. Videre hadde avdelingen i august tilsynsbesøk av spesialitetskomiteen som har kommet med krav om forbedring av opplæringstilbudet med særlig vekt på seksjonstid.

Det er helt avgjørende at alle leger i spesialisering deltar på funksjonsdager og at de også er tilgjengelige i avdelingen på de dagene hvor disse funksjonene må fylles ekstra ved sykdom.

A har for øvrig fått tilbud om redusert arbeidstid med 50 prosent ved å dele en LIS stilling med en annen ansatt, slik at en 100 prosent stilling frigjøres for et vikariat. Det vil ikke være mulig å skaffe kvalifisert vikar for en så liten stilling som omsøkt, og fra det ansettes en ny lege tar det ca. ett år i full jobb før vedkommende kan fungere med vakter og andre funksjoner dersom en ikke har relevant erfaring fra tidligere.

Twisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) fastsetter at arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Alternativet *andre vektige velferdsgrunner* tar i første rekke sikte på å imøtekomme foreldres ønske om mer tid til samvær med små barn eller behov som følge av problemer med å skaffe barnepass i arbeidstiden. I henhold til lovens forarbeider anses foreldre med barn under 10 år å ha behov for å få redusert sin arbeidstid, dersom de ber om dette. De trenger ikke å begrunne behovet nærmere.

A har tre barn på henholdsvis ett, fire og syv år, og oppfyller dermed inngangsvilkåret for rett til redusert arbeidstid.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Av forarbeidene til tidligere arbeidsmiljølov § 46A, Ot. prp. nr. 3 (1982-1983), fremgår at det ved vurderingen må foretas en avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særlig stort, bør det kreves en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiverens side for å avslå enn ellers. Lovens forarbeider gir ellers anvisning på en konkret skjønnsmessig vurdering av de ulemper som påberopes av arbeidsgiver. I forarbeidene til gjeldende bestemmelse om redusert arbeidstid, Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) heter det at bestemmelsen er ment å videreføre det materielle innholdet i tidligere § 46A, og at praksis som har utviklet seg rundt ulempevurderingen etter den bestemmelsen fremdeles vil være relevant. I den praksisen er det lagt til grunn at kravet til vesentlig ulempe innebærer at det ikke er tilstrekkelig å påberope en generell ulempe, for eksempel ulempen ved å måtte omorganisere arbeidsoppgaver eller skaffe vikar.

Nemnda har etter en konkret helhetsvurdering kommet frem til at redusert arbeidstid for A vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Nemnda legger vekt på arbeidsgivers anførsler om at avdelingen har utfordringer med opplæringstilbudet og utfordringer med å skaffe kvalifiserte vikarer. Det er lagt avgjørende vekt på opplysningene om at det er gitt pålegg fra spesialitetskomiteen om å bedre opplæringstilbudet med særlig vekt på seksjonstid. Det er også lagt vekt på at redusert arbeidstid for A vil kunne påføre de andre legene i spesialisering ulemper ved at de vil få mindre seksjonstid når ekstra og uforutsette funksjoner må fordeles på de som er til stede på jobb. En vil da ha problemer med å etterkomme Spesialistkomiteens krav. I tillegg er det lagt vekt på at avdelingen allerede har flere av sine ansatte leger i spesialisering i hel eller gradert foreldrepermisjon, og en høy andel av vikarer.

Nemnda mener ulempene for arbeidsgiver må anses som vesentlige sett i forhold til A' behov for redusert arbeidstid. Hun oppfyller inngangskriteriet i loven, men har ikke noe særlig tungtveiende behov utover det enhver barnefamilie må anses å ha.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

Oslo, 02.12.2016

Til orientering:

Tvist om rett til redusert arbeidstid 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).