



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
23. mars 2021

Vår referanse
2020/215

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

VEDTAK NR 34/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 18. mars 2021.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Marianne Pedersen, Virke

Særskilt oppnevnte medlemmer

Rahman Mjaki, Ahus
Liv Marit Fagerli, 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 i 100 prosent stilling som lege i spesialisering del 1 (LIS1) ved B.

A søkte om redusert arbeidstid den 3. november 2020. I søknaden ønsket han primært 20 prosent redusert stilling frem til LIS1 utdanningen er ferdig. Subsidiært søkte han om 50 prosent redusert stilling dersom dette reduserer arbeidsgivers ulempe. Årsaken til permisjonssøknaden er at han har en datter på 8 år som bor i X. Samværet med datteren må legges opp rundt skoleferier og langhelger.

Arbeidsgiver avsto søknaden den 10. november 2020. A tiltrådte sin stilling i februar 2021, og partene var enige om at søknaden om redusert arbeidstid skulle behandles før han tiltrådte stillingen.

Avslaget var begrunnet med at reduksjonen av arbeidstiden ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver. En reduksjon på 20 prosent stilling vil ikke være mulig av hensyn til driften, da stillingen som LIS1-lege er en vesentlig del av vaktplanen ved sykehuset, og B er avhengige av alle ressurser for å få vaktplanen til å gå opp. En eventuell reduksjon på 50 prosent av arbeidstiden for LIS1- stillingen vil heller ikke være mulig på grunn av Helsedirektoratets føringer for denne type stillinger.

Lege i spesialisering (LIS1) er stillingsbenevnelsen for ansatte som har begynt på første del av spesialistutdanning. Utdanningen reguleres i spesialistforskriften, og Helsedirektoratet har gitt nasjonale føringer for utlysning av LIS1-stillinger. LIS1-stillinger varer i 18 måneder hvorav 12 måneder avtjenes i sykehus og seks måneder i kommunehelsetjenesten. Det ble høsten 2020 lyst ut sju LIS1-stillinger i 100 prosent ved B med oppstart i februar 2021. I LIS1 forløpet skal arbeidstakeren arbeide ved kirurgisk klinikk i perioden 1. mars til 31. august 2021 og ved medisinsk klinikk fra 1. september 2021 til 28. februar 2022.

LIS1- legene har dagarbeid med innslag av vakt. Alminnelig arbeidstid er 38 timer per uke. Arbeidsplanen er rullerende og alle LIS1-legene har samme vaktbelastning i henhold til overenskomst mellom arbeidsgiverforeningen Spekter og Den norske legeforening. Med vakt/vakttimer menes arbeidstid mellom klokken 07.00 og klokken 17.00 og arbeid i helger. Vaktene er tilstedevakt som teller 1:1 i arbeidstid. I gjennomsnitt har legene 13,5 timer vaktbelastning per uke.

Etter vaktplanen skal det være to LIS1- leger på Kirurgisk avdeling sengepost, hvorav den ene også ivaretar akuttmottaket og den andre deltar som assistent ved operasjoner. Videre er nattevakter og helgevakter fordelt mellom medisinsk og kirurgisk avdeling. Det er en LIS1- lege til stede om natten som fungerer for begge avdelingene. For begge avdelingene er det satt av to dager annenhver uke til poliklinisk behandling og andre nasjonale læringsmål de skal gjennomføre i løpet av året.

For begge avdelinger er det lagt inn to perioder med langfri i løpet av turnusperioden på ti uker. Disse friperiodene er på fem og ti dager. Bakgrunnen for friperiodene er at de fleste

LIS1 legene er tilflyttet, og det er derfor lagt til rette for at de skal kunne planlegge å reise bort eller hjem til familiene sine i friperiodene.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev fra A datert den 11. november 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 11. november 2020
- brev datert 16. november 2020
- brev datert 14. desember 2020

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 11. desember 2020
- brev datert 7. januar 2021
- brev datert 15. januar 2021

Arbeidstakers anførsler

A anfører at han har vist til vektige velferdsgrunner for sin søknad om redusert arbeidstid, og kan ikke se at en reduksjon av arbeidstiden vil føre til noen vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Han viser også til at han har lagt fram to alternative forslag for redusert stilling for å dempe eventuelle ulemper for arbeidsgiveren. Han anfører at det ikke er mulig å søke tilsvarende deltidsstillinger fordi LIS1 er en obligatorisk del av samtlige spesialiseringer, hvor alle utlyste stillinger er på 100 prosent.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at det vil medføre vesentlig ulempe å innvilge søknaden. Redusert arbeidstid på 20 eller 50 prosent vil gjøre det vanskelig å få vaktplanen til å gå opp på sykehuset. LIS1-stillingene er i tillegg utdanningsstillinger, og erfaringene er at de som får disse stillingene er interessert i å komme seg videre og ikke dele opp en slik stilling. B har erfart at det ikke er mulig å ansette vikarleger i 50 prosent stilling, og dersom de skulle få tak i noen som var interessert mener sykehuset at det vil være en forhøyet risiko for turn over ved at vikaren vil søke seg over til en 100 prosent stilling ved første mulighet.

B anfører videre at As behov for redusert arbeidstid kan avhjelpes med en forutsigbar arbeidsplan, hvor det også er lagt inn to perioder med langfri. De anfører også at det er muligheter for fleksibilitet i en 100 prosent stilling etter nærmere vurdering av ledelsen.

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).

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.

Twisteløsningsnemnda legger til grunn at A oppfyller inngangsvilkåret i bestemmelsen. Hans datter på 8 år pendler fra X til Z, en strekning som normalt må gjennomføres med fly. Ønsket om redusert arbeidstid er relatert til at samværet med datteren må legges rundt skoleferie og langhelger på grunn av lang reisevei.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Hvorvidt arbeidstidsreduksjonen vil innebære vesentlig ulempe, vil bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfelle. Vurderingen innebærer en avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særlig stort, kreves en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiverens side for å avslå enn ellers. Dette følger blant annet av uttalelsen fra departementet i Ot. Prp. Nr. 68 (1998-1999) punkt 3.2.3, om at det må foretas en avveining mellom partenes interesser, men likevel slik at bedriftens grunner til å nekte må være mer tungtveiende enn arbeidstakers behov for permisjon.

Kravet til at ulempen må være vesentlig, innebærer at det ikke er nok å påberope en generell ulempe. Det vil for eksempel ikke være nok at arbeidsgiver må benytte vikar eller omorganisere arbeidsoppgaver, med mindre dette medfører større utfordringer enn normalt.

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at ulempene knyttet til redusert arbeidstid er vesentlige i lovens forstand. Nemnda har lagt vekt på at A har et veldokumentert behov for redusert arbeidstid for å være sammen med sin 8-årige datter.

Nemnda ser at redusert arbeidstid vil medføre visse utfordringer for arbeidsgiver mht. å få vaktplanen til å gå opp og dekke opp vaktene, men det legges vekt på at A har skissert to alternative løsninger for å minske arbeidsgivers ulemper. Arbeidsgiver har vist til at nasjonale føringer tilsier at det ikke er mulig med en reduksjon i stillingsprosent på 50 prosent. Hjemmelen for dette er imidlertid ikke opplyst. Nemnda legger til grunn at 50 prosent redusert arbeidstid er forenlig med et utdanningsløp etter spesialistforskriften § 8. Nemnda kan heller ikke se at arbeidsgiver konkret har forsøkt å finne vikarer til hans stilling. Nemnda kan da ikke legge til grunn at en 50 % reduksjon, utgjør en vesentlig ulempe.

Arbeidsgiver har heller ikke forsøkt å få til en 20 % reduksjon av stillingen ved å undersøke om det er mulig å få vaktplanen til å gå opp i et slik tilfelle. Det finnes da heller ikke godt nok grunnlag for å si at en 20 % reduksjon vil medføre en vesentlig ulempe.

Etter en samlet avveining finner nemnda at de anførte ulempene ikke oppfyller kravet til vesentlighet i lovens forstand. Det antas at partene blir enige om hvor stor stillingsreduksjonen skal være, ut fra hva som er best for begge parter.

Konklusjon

A innvilges redusert stilling med inntil 50 prosent redusert arbeidstid frem til utdanningen i sykehusdelen av LIS1 tjenesten er ferdig.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

23. mars 2021

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).