



akademikerne

Skriftlig innlegg
til
Rikslønnsnemnda

fra Akademikerne

vedrørende

fortsatt

lønnsnemndsbehandlingen av

tvisten mellom

Arbeidsgiverforeningen Spekter

og Akademikerne

i forbindelse med

overenskomstrevisjonen 2016

5. januar 2018

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
2	Nærmere om Rikslønnsnemndas kompetanse.....	1
3	Kommentarer til Spekters anførsler om lokale unntak med sentralt fastsatt godtgjørelse.	4
3.1	Krav om lokale unntak med hjemmel i aml § 10-12(4)	4
3.2	Krav om forhåndsfastsatt godtgjørelse for unntak som avtales lokalt.....	7
4	Kommentarer til Spekters anførsler om bortfall av bestemmelser i A2.....	7
5	Iverksettelse av nemndas kjennelse.....	15
6	Avsluttende bemerkninger	15
7	Påstander	17

1 Innledning

Akademikerne helse (heretter Akademikerne) viser til sitt skriftlige innlegg datert 22. desember 2018, samt Spekters skriftlige innlegg av samme dato.

Partene er gitt anledning til å gi et ytterligere skriftlig innlegg innen 5. januar 2018, jf. protokollen fra det saksforberedende møtet 30. november 2017.

I dette innlegget gir Akademikerne sine kommentarer til de anførsler som framgår av Spekter sitt innlegg 22. desember 2017.

I sitt skriftlige innlegg av 22. desember 2017 varsler Spekter at de i et oppfølgende innlegg vil angi de endringer som de mener bør gjøres i hver av de 21 B-delene. Akademikerne tar forbehold for at vi vil ha behov for å kommentere et slikt innlegg når dette er gjort tilgjengelig.

2 Nærmere om Rikslønnsnemndas kompetanse

Partene har i sine skriftlige innlegg av 22. desember 2017 kommentert hvilke føringer de mener Arbeidsrettens dom legger for Rikslønnsnemndas kompetanse i tilknytning til den fortsatte behandlingen av interessetvisten.

På et overordnet nivå er partene enige om at Arbeidsrettens dom skal være styrende for den fortsatte behandlingen i nemnda, men de skriftlige innleggene viser at partene har ulikt syn på hvilke konkrete føringer som dommen innebærer.

For Akademikerne framstår det derfor nødvendig både å kommentere Spekters anførsler på dette punktet, samt at våre anførsler begrunnes ytterligere.

Akademikerne forstår Spekters posisjon dithen at de mener Arbeidsrettens dom innebærer at nemnda ikke vil ha kompetanse til å fastsette unntak fra arbeidsmiljølovens hovedregler om arbeidstid med hjemmel i arbeidsmiljøloven §§ 10-12 (4), med mindre dette bygger på enighet mellom Akademikerne og Spekter.

Dette gjelder også nemndas adgang til å fastsette andre unntak fra arbeidsmiljølovens hovedregler som etableres ved avtale, eksempelvis § 10-5 (2) og § 10-8 (3).

I sin begrunnelse virker det som om Spekter legger avgjørende vekt på de uttalelsene i dommen hvor Arbeidsretten gjør rede for sin forståelse av hva som rettslig sett konstituerer og definerer en tariffavtale. Flertallets konklusjon på dette punktet er at vedtak truffet etter behandling i tvungen lønnsnemnd etter norsk rett ikke er å forstå som en tariffavtale, se avsnitt 117 i dommen, som Spekter viser til i sitt innlegg.

Etter Akademikernes syn gir ikke en tolkning av Arbeidsrettens dom grunnlag for å trekke den slutningen som Spekter her anfører; nemlig at nemnda ikke kan videreføre unntakene fra arbeidsmiljøloven med mindre Spekter samtykker.

Hovedspørsmålet i saken for Arbeidsretten var om loven av 2016 ga Rikslønnsnemnda kompetanse til å fastsette arbeidstidsbestemmelser som fraviker arbeidsmiljølovens hovedregler, i en situasjon hvor Akademikerne/ Legeforeningen motsatte seg det. Dette var sakens tema, både slik det ble anlagt fra Akademikernes side og slik Arbeidsretten håndterte saken på. Dette kommer tydelig fram i måten både flertallet og mindretallet oppsummerer sakens spørsmål på i premiss 86:

«Spørsmålet er om nemnda på grunnlag av loven av 2016 bare kunne videreføre unntaket fra arbeidsmiljølovens kapittel 10, så langt Akademikerne/ Legeforeningen aksepterte dette (vår *understrekning*).»

Spørsmålet om betydningen av Spekters samtykke er derfor ikke direkte omhandlet i dommen. Hjemmelsspørsmålet i saken var altså utelukkende knyttet til Rikslønnsnemndas inngrep overfor Legeforeningen og deres medlemmer.

Måten Arbeidsretten formulerer sakens spørsmål på, er samtidig et gjennomgående perspektiv i flertallets videre drøftelser.

I premiss 121 heter det:

«Henvisningen i 2016-loven til løsning av interesseløstetvisten kan derfor tolkes slik at den ikke åpner for å gå ut over den påstand fagforeningen med innstillingsrett (vår *understrekning*) har nedlagt på grunnlag av § 10-12 fjerde ledd.»

I innledningen til premiss 122 uttaler Arbeidsretten:

«Utformingen av arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) og de hensyn den bygger på, taler mot at den generelle bestemmelsen om at tvisten skal avgjøres av nemnda gir tilstrekkelig hjemmel til å videreføre unntaket fra arbeidstidsreglene ut over det Akademikerne/Legeforeningen nedla påstand om (vår *understrekning*). »

Dette resonnementet videreføres i premiss 126:

Etter direktivets artikkel 17 er spørsmålet om det er strengt nødvendig å videreføre unntakene fra arbeidstidsreglene uten den presisering det ble fremmet krav om i tvisten mellom Akademikerne og Spekter (vår *understrekning*).

I premiss 127 heter det:

«På denne bakgrunn gir 2016-loven sett i sammenheng med forarbeidene ikke tilstrekkelig klar hjemmel for at Rikslønnsnemnda kan forlenge unntakene fra overenskomsten som var inntatt i de tidlige tariffavtalene på grunnlag av § 10-12 fjerde ledd ut over det Legeforeningen nedla påstand om (vår *understrekning*).»

Denne uttalelsen er førøvrig vist til i Spekter sitt innlegg av 22. desember 2017, men da uten å oppgi flertallets presisering om at unntakene ikke kan forlenges ut over det Legeforeningen nedla påstand om.

De uttalelser fra Arbeidsretten som Spekter bygger sine anførsler på, inngår som et ledd i vurderingen av det overordnede spørsmålet som retten tok stilling til, men måten Spekter bruker uttalelsene på framstår både som ufullstendige og tatt ut av sin sammenheng.

Etter Akademikernes syn kan uttalelsene derfor ikke forstås som avgjørende premisser for hvilken kompetanse Rikslønnsnemnda har når saken nå er henvist til fortsatt behandling.

Hvordan Arbeidsrettens dom skal forstås når det gjelder Rikslønnsnemndas fortsatte behandling, må i stedet sees på bakgrunn av en helhetlig lesning av dommen og særlig sees i lys av de føringer som flertallet i Arbeidsretten selv legger til grunn i sine avsluttende premisser i avsnitt 131 og 132. Vi siterer her fra siste setning i premiss 132:

«Hvorvidt en presisering i samsvar med Legeforeningens påstand tilsier at det bør gjøres justeringer i andre bestemmelser i overenskomsten, hører under Rikslønnsnemndas videre behandling. Det bør derfor overlates til den å vurdere om det er grunnlag for justeringer i andre deler (vår understreking) av overenskomsten.»

Denne gjennomgangen viser med tydelighet at perspektivet i Arbeidsrettens dom er om Rikslønnsnemnda kan påtvinge en fagforening med innstillingsrett de vide unntakene fra arbeidsmiljølovens hovedregler om arbeidstid, uten at det foreligger klar lovhjemmel.

I sin avgjørelse legger flertallet avgjørende vekt på de vernehensyn som følger av arbeidsmiljøloven og EUs arbeidstidsdirektiv, se for eksempel avsnitt 104, hvor retten presiserer at når avtaleretten etter aml. § 10-12 (4) er lagt til fagforeninger med innstillingsrett er det «*særlig begrunnet med at slike foreninger forutsettes å ha de nødvendige forutsetninger for å ivareta både de vernemessige og sosiale hensyn ved avgjørelsen om det skal avtales unntak fra lovens minimumsvern*». De samme vernehensynene gjør seg ikke gjeldende når det gjelder en videreføring av unntakene mot arbeidsgivers samtykke.

Hvis temaet for Arbeidsretten hadde vært om unntakene kunne videreføres uten Spekters samtykke, er det spørsmål om det i det hele tatt ville ha vært snakk om et inngrep, fordi arbeidsgiver uansett har styringsretten og derfor bestemmer om unntaksadgangen skal benyttes. Innholdet i inngreps- og hjemmelsvurderingen ville dermed ha vært annerledes enn de vurderingene som ledet til flertallets konklusjon.

Vi viser her også til, som Arbeidsretten presiserer i avsnitt 101, at arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven kapittel 10 ikke kan fravikes ved avtale eller tariffavtale til ugunst for arbeidstaker, jf. lovens § 1-9. Denne regelen gjelder altså ikke for arbeidsgiver.

Oppsummert innebærer dette at Arbeidsretten ikke har vurdert spørsmålet om samtykke fra Spekter er nødvendig for å videreføre unntakene. I en slik vurdering vil det være ulike hensyn

som gjør seg gjeldende, og innholdet i inngrepsvurderingen vil være annerledes. Arbeidsrettens dom gir dermed ikke forankring for Spekters syn.

Akademikerne fastholder på denne bakgrunn at Arbeidsrettens føringer og ramme for den fortsatte behandling i Rikslønnsnemnda skal forstås på følgende måte:

1. En forutsetning for at Rikslønnsnemnda skal kunne videreføre unntakene i overenskomstene fastsatt i slutningens punkt 3 og 4, er at Akademikernes påstand tas til følge, slik at presiseringen om at «[a]rbeidsplanen skal settes opp og rullere etter et fast mønster basert på antall leger i vaksjiktet» tas inn i bestemmelsen.
2. Rikslønnsnemnda kan vurdere hvorvidt en presisering i samsvar med Akademikernes påstand tilsier at det bør gjøres justeringer i andre bestemmelser i overenskomsten.

3 Kommentarer til Spekters anførsler om lokale unntak med sentralt fastsatt godtgjørelse

3.1 Krav om lokale unntak med hjemmel i aml § 10-12(4)

Spekters krav bygger på en anerkjennelse av at det er behov for unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser (Spekter innlegg side 5). Slik Akademikerne forstår anførselene, mener Spekter at det er behov for unntak i et slikt omfang, at avtalene må inngås med hjemmel i § 10-12 (4)¹.

Det antas derfor at Spekter mener at rammene tillitsvalgte har til å avtale avvikende arbeidstidsordninger, etter arbeidsmiljølovens kapittel 10, ikke er tilstrekkelig for å ivareta virksomhetenes behov.

Det betyr altså at Spekter ønsker de tilsvarende unntak som er gitt i A2 (2014-2016), uten å måtte komme til enighet med Legeforeningen sentralt om vilkårene for slike unntak, ved at forhandlingskompetansen forskyves til tillitsvalgte i det enkelte helseforetak. Det innebærer i så fall en «delegering» av Akademikerne/Legeforeningens innstillingsrett etter arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) fra sentralt til lokalt nivå.

Etter Akademikernes vurdering er dette i strid med arbeidsmiljøloven, samtidig som det innebærer et inngrep i Legeforeningens organisasjonsfrihet. Dette kan ikke aksepteres.

Arbeidsretten har slått fast at Rikslønnsnemnda ikke kan fastsette unntak med hjemmel i § 10-12 (4), utover det Legeforeningen samtykker til. Å fastsette en tariffavtale som delegerer Legeforeningens innstillingsrett til lokalt nivå, uten Legeforeningens samtykke, vil på samme måte som det å fastsette selve unntakene ligge utenfor nemndas kompetanse.

¹ Spekters innlegg side 7 og 10, samt bilagene 1 og 2 (siste sider "Nye bestemmelser").

En delegasjon av innstillingsretten er i seg selv et unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser og lovens system. Rikslønnsnemnda har derfor ikke kompetanse til å fastsette en tariffavtale med et slikt innhold.

Arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser er i utgangspunktet ufravikelige vernebestemmelser, og loven har et system for unntak som bygger på en forutsetning om at styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker ikke er jevnt. Partsforholdet og handlingsrommet på de ulike avtalenivåene gjenspeiler dette.

Arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) inneholder den mest vidtrekkende avtaleadgangen i kapittel 10. Inngåelse av tariffavtaler på dette nivået er utfordrende og komplisert, fordi loven setter få rammer for partenes handlingsrom og de unntak som avtales.

I motsetning til øvrige bestemmelser i kapittel 10, som kun åpner for begrensede unntak fra enkeltbestemmelser, er § 10-12 (4) utformet som en generell unntakshjemmel med få begrensninger. Det stiller store krav til partenes kompetanse om regelverket og kunnskap om konsekvensene av ulike arbeidstidsordninger. Adgangen til å inngå slike avtaler er forbeholdt fagforeninger med innstillingsrett.

Som nevnt i punkt 2, følger det av lovens forarbeider at fagforeninger av en slik størrelse og representativitet forutsettes å ha nødvendige forutsetninger for å ivareta vernemessige og sosiale hensyn ved avgjørelsen av om det skal avtales unntak fra lovens minimumsvern (Ot.prp. nr. 76 (1982-83) side 3, også gjengitt i AR-2017-29 premiss 104). Arbeidsretten viser også til at tariffavtalene som inngås etter § 10-12 (4) er innrettet slik at fagforeningen gir avkall på det vern som ellers følger av loven på vegne av medlemmene.

Ved inngåelsen av slike avtaler må fagforeningen derfor vurdere om unntakene er forsvarlige, herunder om avtalene sikrer arbeidstakerne som omfattes av unntak kompensende hvile eller annet passende vern. Arbeidsretten understreker at bestemmelsen er utformet slik at dette ikke bare er en vurdering arbeidsgiver må gjøre ved konkrete arbeidstidsplanleggingen, men en vurdering som fagforeningen må foreta ved inngåelse av avtalen.

I forløpet til forhandlingene i hovedoppgjøret 2016 foretok Legeforeningen de vurderinger bestemmelsen legger opp til at organisasjonen skal gjøre, og konkluderte med at det ikke var forsvarlig å videreføre unntakene, med mindre presiseringen knyttet til rullerende planer ble tatt inn i avtalen. For Legeforeningen er presiseringen en nødvendig forutsetning for å videreføre de vidtrekkende unntakene.

Arbeidsgivers endrede praktisering av unntakene fører til mer belastende arbeidstidsordninger for medlemmene, enn det organisasjonen mener er forsvarlig. En slik vurdering kan ikke overprøves av Rikslønnsnemnda, ved at forhandlingsfullmakten forskyves til lokalt nivå.

De vernehensyn som begrunner at avtaleadgangen er lagt til fagforeninger med innstillingsrett tilsier også at Rikslønnsnemnda ikke kan fastsette en tariffavtale med et slikt innhold.

Styrkeforholdet mellom partene vil i betydelig grad endres dersom unntak skal avtales på lokalt nivå, uten at nødvendige sikringer for det er på plass i sentrale bestemmelser. Det er ressursknapphet i sykehusene, og legene føler et stort ansvar for pasientene. Det er derfor en høy risiko for at den enkelte tillitsvalgte / medlemmene vil føle seg presset til å akseptere unntak fra vernebestemmelsene utover det som er forsvarlig, eller at de presses til å inngå avtaler uten at de har nødvendige forutsetninger, kunnskap eller kompetanse til å inngå slike avtaler.

Den helt sentrale delen av en forhandling om arbeidstid, er hvor store unntak som kan aksepteres / anses forsvarlig. Dersom arbeidsgiver har behov for såpass omfattende unntak at de må inngås med hjemmel i § 10-12 (4), må rammene for det avtales med Legeforeningen sentralt for å sikre at avtalen inngås mellom parter med jevnt styrkeforhold, kompetansenivå og apparat for å sikre at avtalen etterleves.

Det formelle partsforholdet tilligger Legeforeningen. Det er Legeforeningen som organisasjon som har innstillingsrett, og det er Legeforeningen som organisasjon som råder over hvordan denne kompetansen skal benyttes / forvaltes, herunder hvilket ledd i organisasjonen som har forhandlingsfullmakt til å inngå tariffavtaler på vegne av medlemmene og til å forplikte organisasjonen.

Dersom Rikslønnsnemnda fastsetter en tariffavtale med det innhold Spekter krever, er det etter Akademikernes vurdering et inngrep i den kollektive organisasjonsfriheten; retten til å danne organisasjoner (institusjonell organisasjonsfrihet), som effektivt ivaretar medlemmenes interesser (funksjonell organisasjonsfrihet).²

Et vedtak fra Rikslønnsnemnda som mot fagforeningens vilje fastsetter at kollektive forhandlinger om arbeidstid må føres lokalt, og ikke kan føres sentralt, begrenser Legeforeningens mulighet til å ivareta medlemmenes interesser på en effektiv måte. Dette innebærer et inngrep i den funksjonelle organisasjonsfriheten. Å kunne ivareta medlemmenes interesser ved kollektive forhandlinger med mulighet for arbeidskamp, er også en viktig forutsetning for at organisasjonsfriheten skal være reell.

Ettersom en slik tariffavtale er et inngrep i organisasjonsfriheten / foreningsfriheten må vilkårene for inngrep etter Grunnloven § 10, jf. EMK artikkel 11 nr. 2 derfor være oppfylt.

Vilkårene for inngrep er oppsummert i AR-2017-29 premiss 98, med henvisning til HR-2016-2554-P (Holship), på følgende måte: Inngrepet må «*ha hjemmel i lov, forfølge et legitimt formål og være forholdsmessig*».

Etter Akademikernes vurdering er vilkårene for inngrep ikke oppfylt.

² Se C. Hansteen (red.). *Interessetvist og arbeidskamp*. Oslo: Gyldendal forlag, s 33 og 41.

3.2 Krav om forhåndsfastsatt godtgjørelse for unntak som avtales lokalt

I sitt skriftlige innlegg viser Spekter til at den norske modellen bygger på at forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår skal skje ved revisjon av tariffavtaler, og at det i overenskomstperioden er fredsplikt.³ Dette brukes som argument for å begrunne kravet om at Rikslønnsnemnda i sin avgjørelse skal fastsette de «lønns- og arbeidsvilkår» som skal gjelde dersom det avtales unntak lokalt, for å begrense antallet «forhandlingsarenaer» i perioden.

Akademikerne deler ikke Spekters syn på dette. Forhandlinger om lokale spørsmål, som ikke er regulert i sentrale avtaler, foregår regelmessig innen de fleste tariffområder, i perioder det er fredsplikt. Det kan inngås særavtaler, eller lokale avtaler med tillitsvalgte med utgangspunkt i kapittel 10, for eksempel beredskapsavtaler, avtaler om gjennomsnittsberegning, utvidet overtid mv.

Slik det fremgår i av beskrivelsen i punkt 3.1 ovenfor, kan det ikke inngås lokale avtaler som forutsetter bruk av innstillingsrett.

Dersom arbeidsgiver og de tillitsvalgte ønsker å forhandle om unntak innenfor de rammer tillitsvalgte har til å inngå avvikende avtaler etter kapittel 10, er dette ikke en del av de sentrale tariffrevisjonene. Det er heller ikke noe grunnlag for å fastsette eventuelle godtgjørelser for slike avtaler sentralt. Det må avtales samtidig med selve unntakene. Det er selvfølgelig også en forutsetning at slike lokale avtaler ikke er i strid med ufravikelige bestemmelser i sentrale avtaler.

Spekters krav om lokalt fremforhandlede unntak med sentralt avtalt godtgjørelse endrer i tillegg forhandlingsmodellen og innebærer en omfattende systemendring. Dette er et prinsipielt spørsmål som partene ikke har diskutert i forhandlingene før tvisten oppstod. I tråd med tidligere praksis fra Rikslønnsnemnda som beskrevet i AR-2017-29 premiss 83, bør slike spørsmål ikke behandles av nemnda.

4 Kommentarer til Spekters anførsler om bortfall av bestemmelser i A2

Spekter anfører at en rekke bestemmelser i A2 må bortfalle som følge av at partene ikke har avtalt unntak. Akademikerne vil anføre at Spekter fortsatt ikke har dokumentert noen sammenheng mellom unntakene som har vært gitt og de bestemmelser som nå kreves tatt ut av overenskomsten.

Akademikerne bemerker at dette fortsatt er situasjonen, til tross for at vi siden forrige behandling i Rikslønnsnemnda har påpekt at det ikke er dokumentert en slik sammenheng. Riktignok har Spekter moderert sitt syn fra det opprinnelige skriftlige innlegget, men de bestemmelser som kreves endret går likevel langt utover hva det er grunnlag for.

³ Siste avsnitt på side 5

I NOU 2001:14 punkt 10.2.2 beskrives det at det er forutsatt at Rikslønnsnemnda «skal være et upartisk, objektivt og uavhengig organ. De prinsipper som kan sies å foreligge for nemndas kompetanse er dermed i hovedsak utformet gjennom nemndas kjennelser, i tillegg til at Arbeidsretten i enkelte saker har uttalt seg om kompetanse- og saksbehandlingsprinsipper for Rikslønnsnemnda.»

Rikslønnsnemndas konservative praksis tilsier varsomhet med å gjøre endringer i eksisterende overenskomst. Det må derfor foreligge klare holdepunkter for at det er en sammenheng mellom de avtalte unntak fra arbeidsmiljøloven, og de bestemmelser Spekter i tillegg tar til orde for at skal endres eller bortfalle.

Et viktig prinsipp for Rikslønnsnemnda har vært at tvistesporsmål som behandles skal ha vært en del av det forutgående forhandlings- og meklingsarbeidet. Endringene som Spekter nå krever har ikke vært gjenstand for diskusjon i disse forutgående prosesser, men er nye forhold som må avskjæres fra behandlingen.

I denne sammenheng må det også presiseres at det er Spekter som nå ikke ønsker å videreføre arbeidstidsunntakene. Dersom Spekter skulle få gjennomslag for å endre bestemmelser i overenskomsten selv om det ikke er dokumentert en sammenheng med de avtalte unntakene fra arbeidsmiljøloven, vil det etter Akademikerne syn kunne reises spørsmål om nemndas uavhengighet.

Slik Spekter har lagt det opp nå (jf. punkt 5 i deres påstand), inviteres nemnda til å gå detaljert inn i en rekke bestemmelser og ta konkret stilling til om de henger naturlig sammen med unntakene og derfor må tas ut. Dette er i realiteten tolkningsspørsmål som partene, i hvert fall langt på vei, vil være uenige om. Slike rettstvister bør nemnda avstå fra å ta stilling til. I samsvar med nemndas praksis bør bestemmelsene videreføres i størst mulig grad.

For det tilfelle at nemnda skulle komme til at unntakene ikke kan videreføres, vil Akademikerne komme med følgende merknader til Spekters anførsler:

Ad «Implementering av fast tilsetting av leger i spesialisering», femte avsnitt:

Spekter anfører at de endringer som gjøres i lønns- og arbeidsvilkår som følge av at unntakene fra arbeidsmiljølovens hovedregler om arbeidstid tas bort, må gjelde tilsvarende for leger i spesialisering. Det foreslås derfor et tillegg til denne del av overenskomsten.

Dette framstår som selvsagt, og Akademikerne kan derfor ikke se at det er dokumentert behov for denne endringen.

Ad § 3.1 første avsnitt:

Spekter anfører at denne ordlyden henger sammen med de særlige arbeidstidsordninger legene har hatt. De anfører videre at ettersom det i utgangspunktet ikke vil være noen særregulering av legenes arbeidstid i overenskomstene, er det heller ikke naturlig med en særomtale av legenes arbeidstidsordning. Spekter krever bestemmelsen endret slik at arbeidsmiljølovens system følges.

Akademikerne vil fremheve at dette er en feilaktig sammenligning. At leger er «Dagarbeidere med vakttjeneste» henger sammen med flere forhold, men det er ingen holdepunkter for at arbeidstidsunntakene er et slikt forhold. Det er heller intet i tariffhistorien som tilsier at det har vært diskusjoner om arbeidstidsunntakene i relasjon til denne bestemmelse.

At leger er dagarbeidere med vakttjeneste, ivaretar en rekke viktige faglige forhold. Pasientbehandlingen blir mindre fragmentert, og det blir mer rom for løpende kommunikasjon med øvrig helsepersonell.

Samtidig er det en rekke funksjoner som er nødvendig at leger håndterer på dagtid, og som ikke inngår i vaktarbeid. Avansert pasientbehandling krever samtidig tilstedeværelse av mange faggrupper. Bestemmelsen sikrer i større grad felles faglige arenaer, slik som morgenmøter og internundervisning. Den er også viktig av hensyn til en god organisering av spesialistutdanningen av leger, med supervisjon og veiledning.

Prinsippet om dagarbeidere med vakt er begrunnet i at sykehusene skal være i stand til å oppfylle sine lovpålagte plikter, herunder øyeblikkelig hjelp, forskning, spesialistutdanning og fagutvikling. Videre er skillet mellom dagarbeidstid med planlagt aktivitet og vaktarbeid for å dekke øyeblikkelig hjelp nødvendig for å sikre legene tilstrekkelig rom for hvile gjennom en arbeidsuke. Arbeid på kvelder og i helger er en merbelastning for arbeidstakeren, og omfanget av arbeidsoppgaver begrenses til det som ikke kan utsettes til dagtid.

Bestemmelsen er avgjørende for å definere arbeidsplikten. Arbeidsplikten utenfor det som er definert til dagtidsarbeid skal være knyttet til vaktarbeid. Dette har ikke sammenheng med arbeidstidsunntakene, men med hvordan legers arbeidstid skal organiseres.

Leger er ikke turnus- eller skiftarbeidere, men skal arbeide ordinært dagtidsarbeid i tillegg til vakt. Det gjelder uavhengig av hvor lange vaktene er og hvilken arbeidstid som er avtalt. Også i dag finnes eksempler på vaktordninger som begrenser vaktene til for eksempel 12 timer, uten at det har betydning for dagarbeiderstatusen. Bestemmelsen gjelder alle leger, og må sees i sammenheng med 20 timers regelen i § 3.2.

Ad § 3.1 tredje, fjerde og femte avsnitt (Merknad):

Spekter anfører at merknaden (tredje og femte avsnitt) inneholder unntak fra arbeidsmiljølovens hovedregler om arbeidstid, og må utgå. De anfører videre at fjerde avsnitt er en ren henvisning til arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) som ikke har noen selvstendig betydning, og som for øvrig henger sammen med unntaksbestemmelsen. Det foreslås derfor at hele merknaden tas ut.

Dersom Rikslønnsnemnda kommer til at unntakene ikke skal videreføres, er Akademikerne enig i at merknaden til § 3.1 bortfaller. Dette sammenfaller med vår subsidiære påstand i forbindelse med første behandling i Rikslønnsnemnda.

Ad § 3.2:

Spekter hevder at § 3.2 representerer særreguleringer om arbeidstidsordninger (inndelingen av arbeidstiden) som har vært basert på unntakene fra arbeidsmiljølovens hovedregler om arbeidstid. Når unntakene tas bort, er det etter Spekters syn ikke naturlig å ha slike særreguleringer, men heller følge arbeidsmiljølovens system.

Akademikerne viser til at det i behandlingen for Rikslønnsnemnda ikke er spørsmål om hva som er naturlig å ha regulert, men hva som faktisk henger sammen med arbeidstidsunntakene. Spekter har ikke dokumentert noen sammenheng med denne bestemmelse, og det er ingen ting i bestemmelsen som tilsier et behov for endring.

Bestemmelsen Spekter anfører må endres, inneholder for det første den såkalte 20-timers regelen. Denne bestemmelsen er ikke kommet inn som følge av at det er gitt vide arbeidstidsunntak, men av hensyn til sykehusenes lovpålagte plikter, særlig hensynet til spesialisering av leger. Videre anfører Spekter at den fastsatte dagtidsarbeid - som hovedregel i tidsrommet 07-18 må tas ut av overenskomsten. Det er intet i tariffhistorien som tilsier at det har vært diskusjoner om arbeidstidsunntakene i sammenheng med denne bestemmelse.

At det er regulert en fast periode for daglig arbeidstid er helt vanlig i både privat og offentlig sektor i Norge. I B-delene for øvrige Akademiker-grupper som omfattes av overenskomsten, er dette også gjort gjennomgående. Som eksempel kan det vises til B-deler for Akademikergruppen ved Akershus universitetssykehus § 1.2 og Sykehuset i Vestfold § 4.1.

Bilag 2: Protokoll for Akademikergruppen ved Sykehuset i Vestfold 2014

Bilag 3: Protokoll for Akademikergruppen ved Akershus universitetssykehus 2014

Det er derfor ingen holdepunkter for at legene skulle fulgt en ordning hvor dagtid ikke var definert dersom det ikke var avtalt arbeidstidsunntak som strekker seg langt utover det som er vanlig ellers i samfunnet. Til sammenligning er det i statlig sektor fastsatt en daglig arbeidstid mellom klokken 07-17, jf. Hovedtariffavtalen § 7, punkt 1.

Bilag 4: Hovedtariffavtalen i staten 2016-2018 § 7

Spekters posisjon, blant annet i hovedoppgjøret 2014, har imidlertid vært at bestemmelsene om daglig arbeidstid bør utvides. Dette har vært begrunnet med sykehusenes behov – som kommer i tillegg til sykehusenes behov for vide unntak fra arbeidsmiljøloven i medhold av § 10-12 (4). Endringene Spekter nå krever i A2 § 3.2, må derfor sees som en interessepolitisk strategi for å svekke arbeidstakervernet, ikke som en sammenheng med arbeidstidsunntakene.

I hovedoppgjøret 2014 krevde Spekter endringer i den fastsatte daglige arbeidstid. Dette gjaldt både for Legeforeningens avtale og øvrige Akademikergrupper.

Bilag 5: Spekters krav 12. mai 2014 kl 19.45

Spekter oppnådde ikke enighet om de endringer de krevde i forhandlingene i 2014. Det vil da være oppsiktsvekkende dersom nemnda i den situasjon som nå foreligger beslutter å gi Spekter medhold i dette kravet.

Bestemmelsen har uansett ikke vært diskutert i hovedoppgjøret 2016, og har derfor heller ikke vært en del av den forutgående forhandling og mekling. Det vises til Rikslønnsnemndas praksis vedrørende slike spørsmål. Nemnda bør derfor være svært forsiktig med å foreta endringer i overenskomsten.

Det vises for øvrig til kommentarene til Spekters ønske om endringer i § 3.1 første ledd.

Det som imidlertid må endres i denne bestemmelse er henvisningene til gjennomsnittsberegnet arbeidstid siden disse også er unntak i medhold av § 10-12 (4). Dette er også i samsvar med bortfallet av merknaden til § 3.1.

Ad § 3.3 siste avsnitt:

Spekter anfører at det siste avsnitt i § 3.3 inneholder unntak fra arbeidsmiljølovens hovedregler om arbeidstid, og må utgå.

Akademikerne er enig i at § 3.3 siste ledd må utgå dersom unntakene ikke videreføres.

Akademikerne vil i den forbindelse understreke at de fleste leger i sykehusene har avtaler om frivillig utvidet arbeidstid, at sykehusene er avhengig av denne ekstra arbeidskraften, og at det bortfall av denne bestemmelsen vil få dramatiske konsekvenser for driften av sykehusene.

Ad § 3.4 (inkludert § 3.4.1 - § 3.4.6):

Spekter anfører at hele reguleringen hva gjelder etablering, endring og oppsigelse av arbeidsplaner ble tatt inn som følge av at arbeidstidsordningene som bygget på unntak fra arbeidsmiljølovens hovedregler om arbeidstid, ble videreført. Bestemmelsen hører etter Spekters syn følgelig sammen med unntakene, og må utgå tilsvarende unntakshjemlene.

Akademikerne viser til at disse bestemmelser gjelder for enhver arbeidsplan som etableres. Dette gjelder uavhengig av om arbeidsgiver benytter seg av unntakene fra arbeidsmiljøloven og uavhengig av om legene har inngått avtale om frivillig utvidet arbeidstid. Uavhengig av Rikslønnsnemndas beslutning, så vil leger måtte jobbe til ulike tider av døgnet, slik at det må utarbeides arbeidsplaner. Prinsippene for arbeidsplaner som følger av disse bestemmelser er noe partene har vært enige om, og fjerning eller endring av disse bestemmelsene har ikke vært tema i hovedoppgjøret 2016.

Ad § 3.6.1 tredje, fjerde og nest siste avsnitt:

Spekter anfører at ordningen med passiv vakt på arbeidsstedet bygger på unntak fra arbeidsmiljølovens hovedregler om arbeidstid. Bestemmelsen må dermed tas ut.

Akademikerne er enig i at denne bestemmelsen må tas ut av overenskomsten.

Spekter hevder videre at omregningsfaktoren for hjemmevakt er basert på de tidligere avtalte unntak fra arbeidsmiljølovens hovedregler om arbeidstid. Det anføres at når unntakene bortfaller er man tilbake til lovens normalordning, som i henhold til arbeidsmiljøloven § 104 (3) første setning, som hovedregel er at 1:7 av vekten ved beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet regnes med i den alminnelige arbeidstid.

Akademikerne vil peke på at dette ikke er en riktig beskrivelse av den tariffmessige reguleringen. Omregningsfaktoren for hjemmevakt er i partsenighet satt lavere enn tilsvarende nivå i arbeidsmiljøloven. Etter A2 er denne 1:4, mens den på avtaletidspunktet var 1:5 i arbeidsmiljøloven. At loven endres hva gjelder omregningsfaktor, har ingen betydning i denne sammenheng. Tariffhistorien gir ikke belegg for at dette henger sammen med arbeidstidsunntakene. Omregningen har kommet inn som følge av en vurdering av arbeidet i selve hjemmevakten.

Endret omregningsfaktor har uansett ikke vært tema i tariffoppgjørene.

For det tilfelle at Rikslønnsnemnda kommer til at denne bestemmelsen skal endres, kan nemnda uansett ikke ta inn omregningsfaktoren 1:7, men i så fall henviser til den til enhver tid gjeldende lovbestemmelse.

Ad § 3.6.3:

Spekter anfører at bestemmelsen bygger på unntak fra arbeidsmiljølovens hovedregler om arbeidstid, og må fjernes.

Akademikerne er enig i at § 3.6.3 må utgå dersom unntakene ikke videreføres.

Ad § 3.6.4:

Spekter anfører at når arbeidstidsordningene ikke skal basere seg på unntak fra arbeidsmiljølovens hovedregler om arbeidstid, vil vaktene bli vesentlig forkortet. Det vil derfor ikke være nødvendig å videreføre bestemmelsene om fritak for vakt i overenskomstene. Uansett vil vernebestemmelsene i arbeidsmiljøloven komme til anvendelse.

Akademikerne viser til at bestemmelsen også innebærer fritak fra arbeidets art, og ikke stiller krav om lengden av vekten. Bestemmelsen henger ikke sammen med arbeidstidsunntakene, og det er derfor ikke grunnlag for at bestemmelsen skal strykes.

Ad § 5.1 fjerde avsnitt:

Spekter anfører at totallønsmodeller bygger på at det er arbeidstidsordninger som avviker fra arbeidsmiljølovens hovedregler om arbeidstid med hjemmel i § 10-12 (4).

Akademikerne kan ikke se at det er behov for å endre denne bestemmelse. Bestemmelsen inneholder ingen regler om arbeidstid eller lønn, men overlater dette til enighet lokalt. Også arbeidstakere med arbeidstid innenfor arbeidsmiljøloven vil kunne ha totallønsavtaler, hvor for eksempel en del overtid er inkludert.

Akademikerne kan derfor ikke se at det er behov for å ta denne bestemmelse ut av overenskomsten.

Ad § 5.2 første og nest siste avsnitt:

Spekter anfører at ettersom det ikke vil være et arbeidstidssystem som bygger på mulighet for «vakter» av lengre varighet/annen type enn det arbeidsmiljølovens hovedregler gir adgang til, må begrepet «vaktlønn» tas ut som en lønnskomponent. I stedet foreslås det å gi tillegg for arbeid kveld og natt (mellom 17.00 og 07.00), lørdager, helgedager og høytidsdager (ubekvem arbeidstid).

Akademikerne er uenig i dette. Det er ingen grunn til å endre denne bestemmelse som følge av at arbeidstidsunntakene bortfaller. Vi viser også til at Spekter mener vaktordninger fortsatt skal være regulert av A2 § 3.6.

Spekter anfører videre at det heller ikke vil være aktuelt med uforutsette vakter, kun såkalt tilfeldig overtid. Omtalen av uforutsette vakter fjernes dermed fra § 5.2 femte avsnitt.

Akademikerne er ikke enig i en slik beskrivelse. Det vises for øvrig til det som fremkommer under kommentarene til Spekters anførsler om endring i § 5.7.

Ad §§ 5.3.2 – 5.3.6:

Spekter anfører at minimumslønnsatsene endres i henhold til siste gjennomførte mellomoppgjør (2017). Det bemerkes at nevnte mellomoppgjør ble avholdt etter nemndas kjennelse 27. februar 2017.

Akademikerne er enig i at mellomoppgjøret gjelder. Etter vår vurdering er det imidlertid ikke nødvendig å presisere dette i Rikslønnsnemndas kjennelse da nemnda ikke behandlet dette oppgjøret. Etter Akademikernes vurdering vil 2017-oppgjøret stå på egne ben.

Ad § 5.5:

Spekter anfører at arbeidstidsordningene vil ikke lenger basere seg på den type vakter som bestemmelsene om vaktlønn bygger på.

Akademikerne er uenig i dette. Det er ingen grunn til å endre denne bestemmelse som følge av at arbeidstidsunntakene bortfaller. Det vises til våre kommentarer til Spekters anførsler vedrørende § 5.2.

Ad § 5.6:

Spekter anfører at tillegg for ordinært arbeid etter kl. 17.00 vil omfattes av den nye reguleringen i § 5.5.

Akademikerne er uenig i dette. Det er ingen grunn til å endre denne bestemmelse som følge av at arbeidstidsunntakene bortfaller. Det vises til våre kommentarer til Spekters anførsler vedrørende § 5.2.

Ad § 5.7:

Spekter anfører at det ikke vil være anledning for arbeidsgiver til å pålegge, eller for arbeidstaker til å påta seg uforutsette vakter, da det eventuelt vil være tale om tilfeldig overtid. Det anføres således at reguleringen som knytter seg til uforutsette vakter dermed må tas ut. Akademikerne er uenige i dette. Kompensasjon for uforutsette vakter er kompensasjon for en type arbeid, nemlig vaktarbeid. Det spiller i denne forbindelse ingen rolle om legene har unntak fra arbeidsmiljøloven da det er selve typen arbeid som lønnes særskilt. Det vises i denne sammenheng også til at partene er enige om at lege i deltidsstilling som arbeider uforutsett vakt, skal tilstås godtgjøring etter § 5.7 fra første time uavhengig av hvor mye legen har arbeidet den enkelte dag eller uke, jf. enighetsprotokoll av 19. desember 2012.

Bilag 6: Enighetsprotokoll av 19. desember 2012

Det er derfor ikke tariffmessig belegg for at satsen for uforutsett vakt er sett i sammenheng med arbeidstidsunntakene avtalt i medhold av § 10-12 (4).

Ad § 5.10:

Bestemmelsen bygger på unntak fra arbeidsmiljølovens hovedregler om arbeidstid (utvidet arbeidstid) og må dermed fjernes sammen med unntakene.

Akademikerne er enig i at § 5.10 kan utgå dersom unntakene ikke videreføres.

Ad § 5.11:

Såkalte ekstraordinære arbeidsoppgaver kommer i tillegg til ordinære arbeidsoppgaver og alminnelig arbeidstid. Reguleringen av særlige lønnsordninger for ekstraordinære arbeidsoppgaver er altså basert på at legene kan arbeide mer enn alminnelig arbeidstid, og Spekter anfører at bestemmelsen dermed må tas ut sammen med unntaksreglene som sådan.

Akademikerne kan ikke se at det er grunn til å endre denne bestemmelse som følge av at arbeidstidsunntakene bortfaller. Bestemmelsen gir mulighet for lokale avtaler om ekstra arbeid, som kan tenkes innrettet innenfor arbeidsmiljølovens adgang til å avtale lokale unntak.

Ad § 9.1:

Spekter legger til grunn at godtgjørelse for uforutsette vakter skal bortfalle, om mener derfor at henvisningen til godtgjørelse for uforutsette vakter tas ut.

Akademikerne er ikke enig i en slik beskrivelse. Det vises for øvrig til det som fremkommer under kommentarene til Spekters anførsler om endring i § 5.7.

Ad overenskomstområde 4-Lovisenberg:

Spekter viser til redegjørelsen for område 10 og foreslår tilsvarende innholdsmessige endringer i tilsvarende bestemmelser i overenskomstområde 4 – Lovisenberg.

Akademikerne velger samme fremgangsmåte. Til de bestemmelser Spekter har nevnt særskilt ut over dette bemerkes:

Ad § 3.6.5:

Spekter påstår at uforutsette vakter vil ikke aktualiseres uten at det er anledning til å gjøre unntak fra arbeidsmiljølovens hovedregler om arbeidstid. Bestemmelsen om hvile etter uforutsette vakter henger følgelig sammen med unntaksbestemmelsene, og må tas ut. Akademikerne er ikke enig i en slik beskrivelse. Det vises for øvrig til det som fremkommer under kommentarene til Spekters anførsler om endring i § 5.7. Behovet for hvile etter uforutsett vakt vil være relevant også i et system basert på arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser.

Ad § 8.2 andre avsnitt:

Ettersom tillegg for utvidet tjeneste/arbeidstid og såkalt vaktlønn faller bort, må det presiseres at full lønn inkludert tillegg refererer til ny overenskomsts lønns- og arbeidsvilkår. Akademikerne kan ikke se at det er dokumentert behov for å gjøre endringer i bestemmelsen.

5 Iverksettelse av nemndas kjennelse

Spekter ber Rikslønnsnemnda om en måneds utsettelse av iverksettelse av kjennelsen dersom Spekter skulle få medhold i sin påstand. Akademikerne kan ikke se at det er grunnlag for en slik utsettelse eller at det kan være nødvendig.

Akademikerne tilbyr fortsettelse av unntakene med en presisering. Det er Spekter selv som, antakelig av rent taktiske årsaker har endret posisjon fra det som ble anført i forhandlingene i 2016, i Rikslønnsnemnda i februar 2017 og i Arbeidsretten i oktober 2017. Det må forutsettes at Spekter har forankret dette i helseforetakene, som da vil ha hatt tid til å forberede seg på en situasjon uten sentrale unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidskapittel.

Akademikerne er heller ikke kjent med at Rikslønnsnemnda noen gang har utsatt iverksettelse av egen kjennelse. Akademikerne ser det som hensiktsmessig at partene selv avtaler når kjennelsen skal iverksettes.

6 Avsluttende bemerkninger

Rikslønnsnemnda skal avgjøre tvisten som gjelder tariffoppgjøret 2016. Basert på partenes påstander vil Rikslønnsnemnda måtte treffe en avgjørelse som enten

- a) Gir Akademikerne medhold i at det skal foretas en presisering i overenskomstens del A2 § 3.6.3 i samsvar med praksis i sykehusene, eller
- b) Gir Spekter medhold i deres endrede posisjon om at det må foretas en rekke endringer i både A2-delen og samtlige 21 B-deler i sykehusene

Rikslønnsnemnda bør falle ned på Akademikernes påstand, og det er en rekke grunner til dette.

For det første er partene enige om at sykehusene ikke kan drives uten unntak etter arbeidsmiljøloven § 10-12 (4). For Spekter sin del framgår dette tydelig av deres skriftlige innlegg til nemndsbehandlingen i februar 2017, se side 67 i nemndas kjennelse av 27.2.17:

«Spekter anfører at en videreføring av unntakene fra lovens arbeidstidskapittel er nødvendig for at de regionale helseforetakene skal kunne ivareta sitt lovpålagte sørge-for-ansvar.»

For det annet er Legeforeningens forutsetning om rullerende planer en videreføring av en langvarig og etablert praksis, selv om den vil representere en endring i ordlyden i en enkeltstående bestemmelse. Dersom nemndas kjennelse etablerer en overenskomst som fjerner alle bestemmelser som vedrører unntak gitt i medhold av arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) i overenskomsten, vil det være et klart brudd med nemndas konservative praksis.

For det tredje er det ikke tilstrekkelige holdepunkter for at Rikslønnsnemnda ikke kan videreføre unntak mot arbeidsgivers ønske i den situasjon som foreligger – ikke minst som følge av at unntakene er nødvendige. Det vises for øvrig til redegjørelsen under punkt 2.

For det fjerde har det i forbindelse med forhandlingene for oppgjøret i 2016 ikke vært et tema at unntakene fra arbeidsmiljøloven skal fjernes. I denne sammenheng vil Akademikerne også anføre at det følger av Rikslønnsnemndas praksis at nemnda som den klare hovedregel ikke behandler prinsipielle spørsmål som partene ikke har diskutert forut for nemndsbehandlingen, se gjennomgangen av saksbehandlingsreglene for nemnda i NOU 2011:14 punkt 10.2.2.

For det femte innebærer Spekters påstand at det kan inntreffe driftsmessige forstyrrelser i den etterfølgende situasjon. Sykehusene er av de viktigste samfunnsinstitusjoner som finnes i Norge for å ivareta behandling av syke mennesker, ofte med akutte behandlingsbehov. Rikslønnsnemnda bør ikke som statlig organ legge til rette for en situasjon hvor det oppstår press på pasientrettighetene, uten at det foreligger tungtveiende hensyn som gjør det nødvendig.

For det sjette vil innfrielse av Spekters påstand legge et betydelig press på Rikslønnsnemndas mulighet til å fungere som et effektivt tvisteløsningsorgan. Rikslønnsnemnda spiller en sentral rolle i det norske tariffsystemet, og departementet har uttalt at det er viktig at nemndas kompetanse ivaretas slik at nemnda kan være et effektivt tvisteløsningsorgan der partene i arbeidslivet ikke selv klarer å løse tvister. At nemnda da i en slik situasjon skal være avskåret fra å fastsette tariffavtaler mot arbeidsgivers ønske fremstår ikke som godt sammenfallende med dette syn. Det er derfor vanskelig å forstå at offentlig eid virksomhet problematiserer dette. Ikke minst fordi arbeidsgiver enkelt kan ivareta sine interesser ved å velge ikke å benytte seg av unntaket.

For ordens skyld vedlegges Arbeids- og sosialdepartementets skriftlige innlegg forut for behandlingen i Arbeidsretten.

Bilag 7: Arbeids- og sosialdepartementets skriftlige innlegg datert 15. september 2017

7 Påstander

På bakgrunn av Spekters krav om at unntakene bortfaller, nedlegges slik justert påstand:

ARBEIDSTID

Prinsipalt:

Rikslønnsnemndas kjennelse av 27. februar 2017 for den del som gjelder punkt 3 og 4 opprettholdes, med følgende endringer:

DEL A2

Overenskomstens del A2 mellom Spekter og Legeforeningen for overenskomstområdene 10 (helseforetakene) og 4 (Lovisenberg) endres slik:

§ 3.6.1 Med vaktarbeid menes

Tilstedevakt er vaktarbeid på definert sted der legen må befinne seg.

Tilstedevakt beregnes i forholdet 1:1.

Hjemmevakt (ikke stedbundet vakt) er vaktarbeid der legen kan befinne seg annet sted enn innenfor arbeidsstedet, men med plikt til i påkommende tilfeller å yte legearbeid pr telefon eller ved utrykning.

Ved hjemmevakt skal vaktarbeidet som hovedregel beregnes i forholdet 1:4.

Ved utrykning under hjemmevakt skal arbeidstiden beregnes i forholdet 1:1. Beregning av timer ved hjemmevakt kan for øvrig avtales mellom partene i det enkelte helseforetak.

§ 3.6.3 Vernebestemmelser

Med mindre partene lokalt blir enige om annet, gjelder følgende bestemmelser:

Arbeidsplanen skal settes opp og rullere etter et fast mønster basert på antall leger i vaktsjiktet. Arbeidstiden organiseres slik at den ikke overstiger 60 timer for noen enkelt uke. Den daglige arbeidstid, inkludert spisepauser, skal ikke for noe enkelt vaktdøgn overstige 19 beregnede timer.

Hver enkelt arbeidsuke skal inneholde minimum 28 timers sammenhengende fritid. Mellom to arbeidsperioder skal det være en arbeidsfri periode på minimum 8 timer. Ingen arbeidsdag bør være kortere enn 5 timer, med unntak av dager etter tilstedevakt.

Dersom det jevnlig (over 20 % av vaktene) har vist seg umulig å overholde kravet til forsvarlig hvile i løpet av vekten (8 timers hvile i gjennomsnitt pr. døgn), skal arbeidsplanen endres for å korrigere for dette forhold.

§ 3.6.4 Fritak for vakt

Overordnet lege kan be seg fritatt for plikt til tilstedevakt ved fylte 58 år og for hjemmevakt ved fylte 60 år. For overordnet lege i særlig belastende fag, kan det avtales fritak ved lavere alder. Alder og hva som regnes som særlig belastende fag, avtales mellom partene i det enkelte helseforetak.

Gravide som er i de tre siste måneder av svangerskapet og kvinner som ammer har rett til fritak for vakt. Ved slikt vaktfritak skal de følge avdelingens normale dagarbeidstid. Gravide som fritas for vakt i medhold av denne bestemmelsen beholder full lønn, jf. overenskomstens del A1, pkt. 1.1.

Subsidiært:

Rikslønnsnemndas kjennelse av 27. februar 2017 for den del som gjelder punkt 3 og 4 opprettholdes, med følgende endringer:

DEL A2

Overenskomstens del A2 mellom Spekter og Legeforeningen for overenskomstområdene 10 (helseforetakene) og 4 (Lovisenberg) endres slik:

§ 3 Arbeidstid

§ 3.1 Generelt

Partene er enige om at leger i sykehus er dagarbeidere med vakttjeneste.

Som arbeidstid regnes den tid legen står til disposisjon for arbeidsgiver inkludert vaktarbeid, jf. § 3.5.

Merknad:

Det er med hjemmel i arbeidsmiljølovens § 10-12 (4) avtalt unntak fra lovens arbeidstidskapittel. Arbeidsgiver og den enkelte lege kan gjøre avtale om utvidet tjeneste (UTA) jf. overenskomstens § 3.3. Arbeidsgiver kan også i tilfeller der det ikke er gjort slik avtale, etablere vaktordninger som innebærer at legene arbeider innenfor rammen av de bestemmelser som er gitt i overenskomstens § 3.6.3.

Det vises for øvrig fortsatt til arbeidsmiljølovens § 10-2 (4).

Avtalt arbeidstid kan gjennomsnittsberegnes.

§ 3.2 Almennelig arbeidstid

Den almennelige arbeidstid skal i gjennomsnitt ikke overstige 37,5 timer pr uke. For øvrig vises til bestemmelsene i arbeidsmiljølovens §§ 10-8 – 10-9, jf. § 10-4.

Minst 20 timer i gjennomsnitt pr uke skal legges i tiden 07.00 og 17.00 i ukens 5 første dager.

Arbeidstid som ikke er vakttjeneste legges som hovedregel i tidsrommet mellom kl. 07.00 og 18.00 i ukens 5 første dager. Leger som ikke går vakt kan i tillegg pålegges kveldsarbeid frem til kl. 19.00 i ukens 5 første dager inntil 1 gang per måned i gjennomsnitt.

Merknad:

Parallele bestemmelser i overenskomstens del B om begrensning i daglig arbeidstid bortfaller fra 1. januar 2015.

Den nærmere inndelingen av arbeidstiden avtales for øvrig mellom partene i det enkelte sykehus.

Overleger og legespesialist

Dersom det i den alminnelige arbeidstiden er oppsatt aktivt eller passivt arbeid på arbeidsstedet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 er den alminnelige arbeidstid 35,5 timer per uke i ~~gjennomsnitt~~. Det kan avtales at tilsvarende gjelder for hjemmevakt.

Turnuslege og lege i spesialisering

Dersom det i den alminnelige arbeidstiden er oppsatt aktivt eller passivt arbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 er den alminnelige arbeidstid 35,5 timer per uke i ~~gjennomsnitt~~.

Merknad:

For leger som per 25. september 2014 har en alminnelig arbeidstid på 35,5 timer per uke (i henhold til tidligere sikringsbestemmelser), videreføres dette som en personlig ordning.

§ 3.3 Utvidet tjeneste/arbeidstid

Det kan pålegges fast utvidelse av den alminnelige arbeidstid med inntil 2,5 timer i gjennomsnitt pr. uke, jf. § 3.2.

Merknad:

Kompensasjon for denne ordningen er tatt hensyn til i minimumsavlønningen, jf. § 5.

~~Det kan gjøres avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege om utvidet tjeneste/arbeidstid uten hinder av arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstidens lengde og plassering, jf. arbeidsmiljølovens § 10-12 fjerde ledd.~~

§ 3.4 Etablering, endring og oppsigelse av arbeidsplaner

~~Arbeidsplaner som gjelder på ikrafttredelsestidspunktet for ny overenskomst (25. september 2014) gjelder uforandret inntil arbeidsplanen endres/sies opp i tråd med denne bestemmelse.~~

§ 3.4.1

Arbeidstidsordningene skal være slik at legene ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn, jf. arbeidsmiljølovens § 10-2 (1).

Involvering av legene ved deres tillitsvalgte i etablering av arbeidsplaner er et suksesskriterium for en hensiktsmessig arbeidstidsordning. Som en følge av dette skal det tilrettelegges for dialog mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte gjennom hele prosessen.

§ 3.4.2

Dersom legene arbeider til ulike tider på døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte lege skal arbeide, jf. arbeidsmiljølovens § 10-3.

§ 3.4.3

Etablering av ny arbeidsplan skal skje gjennom følgende prosess, dersom ikke annet avtales lokalt:

Trinn 1: Utarbeidelse av aktivitetsplan

Arbeidsgiver skal utarbeide en aktivitetsplan for planperioden. En aktivitetsplan er en oversikt over forutsigbare aktiviteter som forekommer i enheten i løpet av døgnet/uken.

Aktivitetsplanen skal:

- Sikre tilfredsstillende kvalitet på de tjenestene som skal utføres
- Sikre oversikt over rutinemessig arbeid (direkte pasientrettet arbeid, koordineringsoppgaver/samarbeid med helsepersonell i og utenfor virksomheten, dokumentasjon, rapportering, faste møter, tid til opplæring/utdanning (fordypningstid, poliklinikk, operasjonsdager etc), mottak av nye pasienter mv.)

Trinn 2: Utarbeidelse av bemanningsplan

Arbeidsgiver skal med utgangspunkt i aktivitetsplanen utarbeide bemanningsplan.

En bemanningsplan er en oversikt over hvor mange leger og hva slags kompetanse det er behov for på de ulike dagene i planperioden. Bemanningsplanen skal inneholde opplysninger om dagarbeidet og vaktens lengde og tidspunkt for når dagarbeid/vakt starter og slutter.

Trinn 3: Aktivitets- og bemanningsplan gjøres tilgjengelig for tillitsvalgte

Arbeidsgiver gjør aktivitetsplan- og bemanningsplan tilgjengelig for tillitsvalgte.

~~**Trinn 4: — Drøftingsmøte vedrørende behov for utvidet arbeidstid med mer.**~~

~~Arbeidsgiver skal før arbeidsplanen utarbeides innkalle tillitsvalgt til drøfting hvor det redegjøres for aktivitets- og bemanningsplanen som grunnlag for drøfting av eventuelt behov for utvidet arbeidstid.~~

~~Det føres referat fra møtet hvor begge parter synspunkt fremkommer.~~

~~**Trinn 5: — Etablering av avtale om utvidet arbeidstid**~~

~~Arbeidsgiver skal ved behov for utvidet arbeidstid gjøre dette kjent for enhetens leger.~~

~~Den enkelte lege skal innen en gitt frist meddele arbeidsgiver i hvilket omfang legen ønsker å delta. Legen kan la seg bistå av tillitsvalgt i dialogen med arbeidsgiver om utvidet arbeidstid. Avtale om utvidet arbeidstid signeres av begge parter.~~

Trinn 6: Utarbeidelse av arbeidsplan

Når aktivitetsnivået er avklart, bemanningsplanen er lagt, den enkelte arbeidstakers ferie, fritid og arbeidsfrie perioder er fordelt og tilgjengelige ressurser definert, skal arbeidsgiver utarbeide en arbeidsplan i samarbeid med de tillitsvalgte (jf. arbeidsmiljølovens § 10-3) hvor alle de ovenstående elementer fremkommer.

Trinn 7: Fastsatt arbeidsplan gjøres kjent

Arbeidsgiver fastsetter arbeidsplanen og gjør denne kjent for enhetens leger minst fire uker før ikrafttreden.

§ 3.4.4 Endring

Ved behov for endring i arbeidstidens inndeling, ~~eller endring i omfang/antall timer utvidet arbeidstid,~~ skal arbeidsgiver så snart som mulig ta initiativ til utarbeiding av ny arbeidsplan, jf. § 3.4.3.

§ 3.4.5 Oppsigelse av avtale om utvidet arbeidstid

~~Ved oppsigelse av avtale om utvidet arbeidstid gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 8 uker.~~

~~Endret arbeidsplan skal utarbeides i samarbeid med tillitsvalgt, jf. § 3.4.3.~~

§ 3.4.6 Særskilte forhold i perioder med ferieavvikling

Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig ta initiativ overfor tillitsvalgte til å drøfte fastsetting av feriefritid samt overordnede føringer og utfordringer i forbindelse med ferieavviklingen. Herunder skal partene drøfte omfang og behov for vikarer/innleie.

Aktiviteten i perioder med ferieavvikling skal være i samsvar med den bemanningen som virksomheten til enhver tid har tilgjengelig.

Ved etablering av nye arbeidsplaner i perioder med ferieavvikling, skal arbeidsgiver ha særskilt fokus på at legene ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, jf. § 3.4.1. I denne forbindelse vises det også til § 3.6.2 (vaktplikt), som sier at arbeidsbelastningen som hovedregel skal fordeles jevnt mellom de legene som omfattes av vaktordningen.

§ 3.6 Vaktordninger

§ 3.6.1 Med vaktarbeid menes:

Tilstedevakt er vaktarbeid på definert sted der legen må befinne seg.

Tilstedevakt beregnes som hovedregel i forholdet 1:1.

~~Tilstedevakt kan organiseres som passiv vakt på arbeidsstedet. Dette regnes som den del av tjenesten hvor leger erfaringsmessig kan fritas for arbeidsplikten, men hvor legen må oppholde seg på arbeidsstedet for i påkommende tilfeller å yte arbeid. Ved slik vakt regnes 1 klokke time som 1/3 arbeidstid.~~

~~Ved uttrykning under passiv vakt på arbeidsstedet, skal arbeidstiden beregnes i forholdet 1:1.~~

Hjemmevakt (ikke stedbundet vakt) er vaktarbeid der legen kan befinne seg annet sted enn innenfor arbeidsstedet, men med plikt til i påkommende tilfeller å yte legearbeid pr telefon eller ved utrykning.

Ved hjemmevakt skal vaktarbeidet som hovedregel beregnes i forholdet 1:4.

Ved utrykning under hjemmevakt skal arbeidstiden beregnes i forholdet 1:1. Beregning av timer ved hjemmevakt kan for øvrig avtales mellom partene i det enkelte sykehus.

§ 3.6.3 Vernebestemmelser (Utgår)

Med mindre partene lokalt blir enige om annet, gjelder følgende bestemmelser:

~~Arbeidstiden organiseres slik at den over en periode som minst omfatter like mange uker som det er deltakere i vaktordningen ikke overstiger 60 timer for noen enkelt uke. Den daglige arbeidstid, inkludert spisepauser, skal ikke for noe enkelt vakt døgn overstige 19 beregnede timer.~~

~~Hver enkelt arbeidsuke skal inneholde minimum 28 timers sammenhengende fritid. Mellom to arbeidsperioder skal det være en arbeidsfri periode på minimum 8 timer. Ingen arbeidsdag bør være kortere enn 5 timer, med unntak av dager etter tilstedevakt.~~

~~Dersom det jevnlig (over 20 % av vaktene) har vist seg umulig å overholde kravet til forsvarlig hvile i løpet av vekten (8 timers hvile i gjennomsnitt pr. døgn), skal arbeidsplanen endres for å korrigere for dette forhold.~~

§ 5.10 Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid (Utgår)

~~Nærmere avtale om kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid avtales mellom partene i det enkelte sykehus eller mellom arbeidsgiver og den enkelte lege.~~

ETTERBETALING – LØNNSOPPGJØR

Prinsipalt:

Virkningstidspunktet for medlemmer av Legeforeningen fastsettes til 1. januar 2016. Dette inkluderer omregning og etterbetaling av godtgjøring for utvidet tjeneste/ arbeidstid (UTA) og vaktlønn.

Subsidiært

For Legeforeningens medlemmer foretas det omregning og etterbetaling av godtgjøring for utvidet tjeneste/ arbeidstid (UTA) og vaktlønn for arbeid utført i perioden fra streikens siste dag 12. oktober 2016 til Rikslønnsnemndas kjennelse forelå den 27. februar 2017.

Rikslønnsnemndas kjennelse av 27. februar 2017 for den del som gjelder punkt 1 og 2 opprettholdes, med følgende endringer:

ETTERBETALING – LØNNSOPPGJØR

Virkningstidspunktet for medlemmene av Norsk Psykologforening, Econa, Samfunnsviterne, Tekna, Samfunnsøkonomene, Norges Juristforbund, Den norske tannlegeforening, Krigsskoleutdannedes landsforening, Norsk lektorlag, Naturviterne, Arkitektenes Fagforbund og Den norske veterinærforening fastsettes i samsvar med enighet i den enkelte B-del.