

Grimsgaard dissens;

Konfliktene mellom Spekter og Akademikerne helse omhandler to prinsipielle spørsmål; om arbeidstakere ved deres organisasjoner skal gis innflytelse på arbeidstidsordninger som ligger utenfor lovens alminnelige grenser, og om arbeidstakerne kan pålegges ordninger uten enighet om vilkårene, mot deres eksplisitt uttrykte ønske.

Unntakene avtalt mellom partene har tradisjonelt vært bygget på en forutsetning om kollektiv delaktighet i arbeidstidsplanleggingen basert på nasjonale standarder akseptert av arbeidstakerorganisasjonen. En arbeidstakerorganisasjon må etter dette medlemmets syn ha eierskap til, og innflytelse på vidtgående unntak gitt i medhold av arbeidsmiljøloven 10-12 (4). For øvrig viser dette medlemmet til vurderingene som fremkommer i NOU 2016:1.

11.3.2; Loven gir partene en viktig rolle i utformingen av arbeidstidsordningene gjennom adgangen til å avtale unntak. Hvor store unntak som kan avtales, vil være avhengig av avtalenivå. Jo høyere avtalenivå, desto større er adgangen til å avtale unntak. Dette er blant annet begrunnet med at styrkeforholdet mellom avtalepartene anses for å være mer jevnt på de høyere avtalenivåene. De ulike avtalenivåene og hvilke unntak som kan avtales på det enkelte nivå, gir etter *utvalgets* syn i hovedsak uttrykk for en hensiktsmessig balanse med tanke på styrkeforholdet mellom partene. *Utvalget* understreker viktigheten av at samarbeidet mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte skjer i gjensidig respekt for hverandres roller og oppgaver. Medbestemmelse i form av avtaleinngåelse tar noe mer tid enn beslutninger som ensidig fattes av arbeidsgiver. *Utvalget* viser dessuten til at arbeidstakers mulighet til selv å påvirke organiseringen av arbeidstiden, enten direkte eller indirekte, gir legitimitet til den aktuelle arbeidstidsordningen. En slik medvirkning kan også bidra positivt til arbeidstakernes utvikling, trivsel og helse. Betydningen av at arbeidstidsordningene er avtalebasert, må der for ikke under vurderes.

Dette medlemmet mener at siktemålet i lovens bestemmelser - om at dette må avtales mellom partene - er nettopp at arbeidstakerorganisasjonene skal sikres innflytelse og medbestemmelse. Slike unntak er av midlertidig karakter og inngås for en tariffperiode av gangen. Etter dette medlemmets syn har det i denne sammenheng ingen betydning om tariffavtalen er del av en overenskomst med konfliktrett eller om den baserer seg på en særavtale. Diskusjonen om reguleringen da avtalen ble inngått var begrenset til Spekters (den gang NAVOs) avtalemotell. Sentral særavtale, slik reguleringen hadde vært i KS, var ikke et aktuelt

alternativ for noen av partene – etter det dette medlemmet kjenner til.

Dette medlemmet mener videre at når en arbeidstakerorganisasjon, endog i to påfølgende hovedoppgjør, eksplisitt motsetter seg den nye avtalepraksisen som har utviklet seg, kan ikke arbeidstakerorganisasjonen pålegges ordningen av et myndighetsoppnevnt organ.

I kompetansespørsmålet trekker nemndas nøytrale medlemmer frem anførselene i forarbeidene til Arbeidsmiljøloven (NOU2004:5) hvor det beskrives at unntak i tariffavtale fremkommer ved direkte avtale, i mekling eller "på annen måte". Nemndas nøytrale medlemmer hevder med bakgrunn i denne anførselen at "Forarbeidene taler med styrke for at tariffavtale med avvikende arbeidstidsordning også kan komme i stand gjennom kjennelse i Rikslønnsnemnda". Dette medlemmet stiller seg tvilende til at "på annen måte" kan tolkes som at lovgiver mener at et myndighetsoppnevnt organ som Rikslønnsnemnda kan pålegge arbeidstakere omfattende unntak fra lovens alminnelige bestemmelser. Dette medlemmet mener at myndighetspålagte ordninger som innebærer betydelige unntak fra lov-bestemmelsene må ha en tydeligere hjemmel enn anførselen "på annen måte" i en NOU.

Nemndas nøytrale medlemmer anfører, i tråd med Spekters påstand, at konflikten mellom partene er en rettstvist som kan finne løsning gjennom vurdering i Arbeidsretten. I nemndsbehandlingen beskrev Akademikerne at uenigheten knyttet til arbeidstidsordningene først ble reist i 2014 oppgjøret, før Spekters medlemsbedrifter varslet en større omlegging av arbeidstidsordningene. Spekter bekreftet at ordningene i Østfold ikke var kjent ved uenigheten i 2014. Akademikerne forklarte videre at de så behovet for en presisering av avtalen etter Arbeidsrettens dom i hjelpeplan-saken i Oslo Universitetssykehus. Etter dette medlemmets syn styrker hendelsesforløpet Akademikerens påstand om at dette er en interessekonflikt. Dette medlemmet deler derfor ikke de nøytrale

medlemmenes vurdering av at dette er en rettstvist, og kan ikke se at denne påstanden er underbygget.

I nemndsbehandlingen har parten Spekter fremhevet at Akademikernes krav innebærer en innskrenking av arbeidsgivers styringsrett. Nemndas nøytrale medlemmer tar ikke stilling til denne påstanden, men henviser til hovedavtalens bestemmelser. Dette medlemmet vil anmerke at Akademikernes krav vil sette skranker for arbeidsgivers styringsrett, men vil samtidig påpeke at for denne type ordninger har ikke lovgiver gitt arbeidsgiver styringsrett. Tvert i mot er det eksplisitt formulert at denne type ordninger må avtales, og når de er av et betydelig omfang, av en fagforening med innstillingsrett. Arbeidsgivers styringsrett begrenses av lov og, her altså av avtale. Dette prinsippet gjenfinnes i de øvrige nordiske land, og i EUs arbeidstidsdirektiv. Etter dette medlemmets syn har altså Spekter ikke annen styringsrett for denne type ordninger enn det partene i fellesskap har kommet til enighet om. Dette medlemmet vil også bemerke at Akademikerne har tilbudt Spekter full styringsrett innenfor lovens alminnelige bestemmelser, og ellers der partene lokalt kommer til enighet.

Nemndas nøytrale medlemmer anfører at å etterkomme Akademikernes krav "vil skape store problemer i driften ved sykehusene om dette gjennomføres med umiddelbar virkning". Under nemndsbehandlingen har det fremkommet at hovedregelen i norske sykehus er rullerende planer, i tråd med Akademikernes krav, og videre at avvikende ordninger i hovedsak har fremkommet etter lokalt samtykke, også innenfor Akademikernes vilkår. Dette medlemmet deler derfor ikke vurderingen av at en presisering i avtalen vil skape store problemer, og kan ikke se at en slik oppfatning er godt begrunnet.

Dette medlemmet deler heller ikke de nøytrale medlemmenes vurdering av at å fjerne unntaksadgangen i A2 vil skape store problemer i sykehusene. Etter dette medlemmets kjennskap har lege-gruppen i sykehusene i flere ti-år utvist en særlig stor fleksibilitet

for å sikre forsvarlig drift i sykehusene. Det inngås allerede i dag en rekke lokalt-basert unntak fra gjeldende vernebestemmelser. Det er liten grunn til å tro at en lokal unntaks-mekanisme fra lovens arbeidstidsbestemmelser (med sentral sløyfe) ikke vil fungere for legegruppen. Dette medlemmet vil bemerke at denne mekanismen er den vanligste for øvrige arbeidstakere i sykehus.

Ved gjennomgang av Rikslønnsnemnda kjennelser fremkommer en konservativ praksis. Nemnda griper sjelden inn med endringer i tariffavtalenes bestemmelser. Det er ikke ønskelig at nemnda skal innføre nye ordninger gjennom sine kjennelser. I denne saken vil imidlertid nemndas kjennelse åpne for en omfattende arbeidstidsreform i sykehusene. Under nemndsbehandlingen har det fremkommet at Spekters medlemmer allerede har varslet om slike tiltak. Dette medlemmet mener derfor at de nøytrale medlemmenes vedtak i denne saken ikke er i tråd med Rikslønnsnemndas konservative praksis.

De nøytrale medlemmenes beslutning innebærer at leger kan pålegges arbeidstidsordninger som går langt utover det lovgiver har villet gi for noen annen yrkesgruppe. Dette medlemmet mener at Rikslønnsnemnda med dette går utover sin kompetanse, både faktisk og rettslig. Etter dette medlemmets syn finnes i denne saken ingen lovhjemmel som gir Rikslønnsnemnda kompetanse til å sette til side preseptorisk lovgivning. Dette medlemmet vil bemerke at når Legeforeningen ikke finner å kunne stå inne for at slike ordninger fremover vil være forsvarlige så må det reises spørsmål ved hvordan Rikslønnsnemndas medlemmer uten kjennskap til sektoren kan innestå for denne type vurderinger. Nemndsslutningen kan innebære tap av kontroll med et av de viktigste hensynene i Arbeidsmiljøloven; nemlig at arbeidstidsordningene ikke påfører arbeidstakerne unødige sosiale og helsemessige belastninger.

Rikslønnsnemndas flertall skaper med sin kjennelse en rettstilstand der en arbeidstakerorganisasjon ikke kan trekke tilbake avtalebaserte

unntak - selv ikke med bruk av kampmidler. Etter dette medlemmets syn vil en slik kjennelse kunne innebære at andre sektorer og yrkesgrupper vil vegre seg mot å inngå tilsvarende avtaler da de kan risikerer å bli varig stående i ordningen også etter ensidige endringer av avtaleforståelse.

Avslutningsvis vil dette medlemmet anføre at Akademikerne helse over to hovedoppgjør har forsøkt å få dialog med Spekter om innretning av og vilkår for en endret avtalebasert ordning som ivaretar behovet for kollektivt vern. Da dette ikke lykkes, var streik eneste mulighet. Begge parter fremhever at de er enige om lønsspørsmålet. Etter dette medlemmets syn er saken av en slik karakter at nemnda bør fastsette lønnsoppgjør med vanlig virketidspunkt.