

VEDTAK NR 04/12 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte mandag 13. februar 2012

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Anne-Lise H. Rolland, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Hanne Lyngstad Solberg, KS
Tore Dahlstrøm, NSF

Saken gjelder

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som sykepleier i stilling på 100 prosent ved Helse- og omsorgsavdelingen i B kommune.

A har fire barn, hvorav tre under 10 år. Hun har frem til 31. desember 2011 hatt 20 prosent permisjon fra sin stilling, i form av fri hver onsdag. I søknad av 11. oktober 2011 søkte A om fortsatt permisjon fra 1. januar 2012 frem til hennes yngste datter på tre år begynner på skolen høsten 2014. Bakgrunnen for søknaden er at barnehagen har redusert driften med 20 prosent, og vil holde stengt på onsdager.

B kommune avsto søknaden i brev av 17. november 2011. Avslaget ble begrunnet med at onsdag er dagen for legevisitt, og at det vil medføre ulempe for virksomheten dersom A er fraværende denne dagen. Det ble samtidig åpnet for fri en av de øvrige ukedagene.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 1. desember 2011. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 2. januar 2012

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 1. desember 2011
- brev av 16. desember 2011
- brev av 11. januar 2012

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Hun har et tungtveiende behov for fri på onsdager, da hun står uten barnehageplass denne ukedagen. I følge grunnturnusen ved avdelingen er det flere sykepleiere som ikke har tidligvakter eller vakter overhodet på onsdager. Arbeidsgiver kan ikke høres med at As fravær på onsdager vil medføre en generell svekkelse av sykepleierdekningen og en økt belastning på de øvrige sykepleierne. I så tilfelle burde grunnturnusen vært lagt opp deretter.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører i det vesentligste:

Redusert arbeidstid for A i form av fri hver onsdag vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten, da dette er en dag med mange sykepleieroppgaver som følge av legevisitt. For å kunne følge opp pasientene de er primærkontakt for, er det viktig at sykepleierne er til stede. Innvilgelse av redusert arbeidstid med fri på onsdager vil påføre økt belastning på de ansatte som har vakt denne dagen, i tillegg til å medføre en generell svekkelse av sykepleierdekningen. Selv om flere av de ansatte ønsker utvidet stilling, har det vist seg vanskelig å justere disses turnus til å omfatte onsdagsvakter. Det er videre problematisk å rekruttere vikarer til en så liten stillingsbrøk.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda.

Arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd 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 skal foreldre med barn under 10 år *uten videre* anses å ha behov for å få redusert sin arbeidstid, dersom de ber om dette. De trenger med andre ord ikke å begrunne behovet nærmere. A har tre barn under 10 år, og oppfyller dermed bestemmelsens inngangsvilkår.

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 og 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.

Saken gjelder ikke *om* arbeidstiden skal tillates redusert, men hvordan reduksjonen skal gjennomføres. Arbeidsgiver har avslått arbeidsgivers søknad om fri på onsdager, men har åpnet for reduksjon av arbeidstiden i form av fri en av de andre ukedagene.

Nemnda har i sin praksis en rekke ganger presisert at retten til redusert arbeidstid ikke innebærer en ubetinget rett for arbeidstaker til å bestemme hvor stor arbeidstidsreduksjon man skal ha eller hvordan den skal gjennomføres. I samsvar med forarbeidene og tidligere forvaltningspraksis, har nemnda lagt til grunn at også spørsmål om omfang og gjennomføring må løses gjennom ulempevurderingen. Det avgjørende vil altså være en konkret skjønnsmessig vurdering av om arbeidstakers ønske kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at innvilgelse av redusert arbeidstid etter omsøkt ordning ikke vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten.

Arbeidstaker har som følge av barnehagens åpningstider et sterkt behov for redusert arbeidstid i form av fri på onsdager. As behov ligger i kjerneområdet for bestemmelsen om rett til redusert arbeidstid, og hun har ikke bedt om større arbeidstidsreduksjon enn det som er strengt nødvendig som følge av barnehagesituasjonen.

Nemnda har forståelse for at avdelingen har en vanskelig bemanningssituasjon, og at man har et reelt behov for å ha sykepleiere til stede på onsdager når det er legevisitt, men kan ikke se at dette er ulemper som oppveier det tungtveiende behovet som arbeidstaker har i denne saken. Det er uheldig at arbeidstakers særlige behov for fri faller på samme dag som hennes tilstedeværelse er mest ønsket på jobb, men i avveiningen av partenes interesser må arbeidstakers i dette tilfelle veie tyngst.

Som utgangspunkt må arbeidstaker ha krav på redusert arbeidstid frem til datteren når skolealder. Nemnda vil imidlertid presisere at medhold er gitt på det spesifikke grunnlag at arbeidstaker ikke har barnehagetilbud på onsdager. Dersom dette skulle endre seg slik at behovet for fri nettopp på onsdager blir borte, må arbeidsgiver kunne avvikle ordningen.

Konklusjon

Arbeidstaker har rett til redusert arbeidstid i samsvar med sin søknad.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 14.02.2012

Til orientering:

Tvist om rett til redusert arbeidstid kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 andre ledd. 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 tredje ledd.