

VEDTAK NR 32/12 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 21. juni 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

Gry Brandshaug Dale, KS

Ingrid Tordis Enoksen, 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 fast ansatt som sykepleier i 100 prosent stilling ved B kommune, avdeling helse og omsorg. Hun har to barn på henholdsvis 9 og 12 år. Den yngste av barna lider av alvorlig astma og allergi med fare for akutte livstruende anfall, og har behov for tett oppfølging. A har på grunn av dette vært innvilget redusert arbeidstid/omsorgspermisjon på 50 prosent siden 2003. A og hennes samboer arbeider begge i turnus med dag-, kvelds- og nattevakter.

I brev av 1. februar 2012 søkte A arbeidsgiver om to års forlengelse av ordningen med redusert arbeidstid. Søknaden ble avslått av B kommune i brev av 20. april 2012.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 26. april 2012. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 26. april 2012
- brev av 24. april 2012
- brev av 7. juni 2012

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 31. mai 2012

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Fortsatt redusert arbeidstid med 50 prosent vil ikke medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Hun har i hele perioden med redusert arbeidstid hatt samme helgebelastning og antall ubekvemsvakter som andre ansatte sykepleiere i 100 prosent stilling.

Hun har et kvalifisert behov for redusert arbeidstid, da barnets uforutsigbare helsetilstand gjør det nødvendig at en av foreldrene til en hver tid er i umiddelbar nærhet av hjemmet. Hun vil derfor bli nødt til å si opp deler av stillingen dersom den omsøkte arbeidstidsreduksjonen ikke innvilges.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører i det vesentligste:

En forlengelse av ordningen med redusert arbeidstid som omsøkt vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Kommunen har et stort behov for As kompetanse, og har store problemer med rekrutteringen av sykepleiere. Dette gjelder særlig for deltidsstillinger.

Kommunen har utvist en stor grad av imøtekommenhet ved å innvilge arbeidstidsreduksjon i alle årene siden A fikk barn. Det har i disse årene vært problematisk å skaffe vikar, og man har vært nødt til å bruke underkvalifisert personell i tillegg til at det har medført økt belastning på de øvrige sykepleierne.

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. *Sosiale grunner* knytter seg til forhold hos arbeidstakerens familie eller nærmeste omgivelser, f.eks. omsorgsoppgaver eller belastninger utenom det vanlige. A har et kronisk sykt barn på 9 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 arbeidsgiveren 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 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.**

Nemndas flertall, medlemmene Harborg, Rolland og Enoksen, har etter en konkret helhetsvurdering kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at en fortsatt arbeidstidsreduksjon for A vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Flertallet tar utgangspunkt i at A har betydelig behov for redusert arbeidstid, dvs. at det er tungtveiende velferdshensyn og sosiale grunner som gjør seg gjeldende. Flertallet har på den annen side forståelse for at den omsøkte stillingsreduksjonen vil medføre visse ulemper for arbeidsgiver, men kan ikke se at arbeidsgiver har dokumentert at ulempen er av en slik art at den avviker fra det som er påregnelig i de fleste tilfeller. Slik saken er opplyst kan nemndas flertall heller ikke se at det er gjort konkrete forsøk på avverge ulempen, for eksempel ved utlysning av vikariat. Flertallet registrerer for øvrig at A vil fortsette med å ha samme antall helgevakter som de som arbeider 100 prosent, og tillegger dette en viss vekt i vurderingen.

At arbeidstakeren allerede har hatt redusert arbeidstid i en lengre periode kan være et moment i nemndas ulempevurdering. A har allerede hatt 50 prosent redusert arbeidstid i ni år, men slik saken er opplyst fremstår det for nemndas flertall som om virksomheten har innrettet seg på dette uten alt for store vanskeligheter. Det er heller ikke opplyst om eventuelle oppståtte endringer ved virksomheten som tilsier at en to års forlengelse av ordningen vil påføre virksomheten større ulemper enn det som har vært tilfellet til nå.

Nemndas mindretall, medlemmene Strøm og Dale, har etter en konkret helhetsvurdering kommet til at en innvilgelse av redusert arbeidstid for A etter omsøkt ordning vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten.

Slik saken er opplyst legger mindretallet til grunn arbeidsgivers anførsler om at man i flere år har hatt store vansker med å rekruttere kvalifiserte sykepleiere som vikarer til den aktuelle reststillingen, og at man derfor har måttet benytte seg av hjelpepleiere til å fylle en sykepleierstilling. Nemndas mindretall legger i sin vurdering også vekt på at virksomheten har vist imøtekommenhet ved å innvilge A 50 prosent arbeidstidsreduksjon i mange år, til tross for vanskeligheter å rekruttere kvalifiserte vikarer.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 22.6.2012

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.