

Tvisteløsningsnemnda

etter arbeidsmiljøloven

Vedtaksdato: 25.04.2014

Ref. nr.: 14/58718

Saksbehandler: Helene Nødset Lang

VEDTAK NR 18/14 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 24. april 2014.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Anne-Lise H. Rolland, oppnevnt etter forslag fra LO

Elisabeth Lea Strøm, oppnevnt etter forslag fra NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Sissel Hallem, FO

Vår Na-Ji Grytbakk, Ahus

Saken gjelder

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A jobber som vernepleier i stilling på 83,45 prosent i avdeling for avgiftning og kartlegging ved B i X. Avdelingen har full drift 24 timer i døgnet, syv dager i uken. Det er noe redusert aktivitet ved avdelingen i ferieperioder. Avdelingen har 49 medarbeidere fordelt på 36 årsverk. 38 av medarbeiderne er pleiepersonell.

A har to barn på 7 og 11 år. På grunn av mangel på barnepass i juli søkte A 7. januar 2014 om redusert arbeidstid i form av fri de dagene i juli som ikke dekkes opp av ferie. Søknaden ble avslått 22. januar 2014 med bakgrunn i driftsmessige utfordringer, først og fremst manglende tilgjengelighet på personell på grunn av ferieavvikling i perioden.

Ferien avvikles i tre puljer i ukene 26-34. A er satt opp på ferie i ukene 27, 28 og 29 (fra mandag 29. juni til søndag 20. juli) og ønsker gjennom søknaden å få fri de resterende dagene av juli. SFO er stengt i juli og A har ikke andre som kan passe den 7 år gamle sønnen. Etter nåværende turnus gjelder søknaden til sammen fem arbeidsdager.

A har ikke akseptert arbeidsgivers tilbud om å bytte vakter med kolleger eller tilrettelegge ved å sette henne opp på kveldsvakter.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 29. januar 2014. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 29. januar 2014 med vedlegg
- brev av 10. februar 2014
- brev av 17. mars 2014
- e-post av 7. april 2014
- brev av 7. april 2014 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 14. februar 2014
- brev av 16. mars 2014 med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A mener hun har rett til redusert arbeidstid i form av fri på arbeidsdagene i juli som kommer etter at hennes ferie er avviklet 20. juli. Det anføres i det vesentligste:

A har to barn på henholdsvis 7 og 11 år, hvorav det ene barnet går på SFO. Siden SFO er stengt i juli, har hun behov for fri hele måneden. Søknaden ble levert god tid i forveien nettopp for at det skulle være enkelt for arbeidsgiver å planlegge driften.

Arbeidsgiver har ikke dokumentert forsøk på å skaffe kvalifisert vikar, men kun anført at dette vil være vanskelig å skaffe.

Arbeidsgivers anførsler

B mener innvilgelse av As søknad om redusert arbeidstid vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten og anfører i det vesentligste:

Turnusplanen for sommeren innebærer redusert bemanning og noe lavere pasientbelegg. Det må være et minimum av vernepleiere/sykepleiere på vakt til enhver tid for å sikre kvalitet og kontinuitet i pasientbehandlingen, hvilket vil bli vanskeliggjort dersom A får innvilget utvidet arbeidsfri i ferieperioden. Den omsøkte ordningen vil medføre et behov for stedfortreder i åtte uker istedenfor tre. Det er generelt vanskelig å rekruttere kvalifisert personell til stillinger ved seksjonen, så det kan ikke påregnes å rekruttere vikar for å dekke opp As fravær.

A var etter den rullerende ferieplanen egentlig oppsatt på ferie i den første ferieperioden fra begynnelsen av skoleferien, men sykehuset tilrettela for A ved å flytte As ferieuker til juli, som er den mest populære feriepuljen. Forlengelse av friperioden er imidlertid vanskelig ettersom man i så fall må pålegge andre medarbeidere økt vaktbelastning i ferieperioden for å tilrettelegge for As ønsker og behov. Arbeidsgiver har også forsøkt å tilrettelegge for As behov for fri på dagtid ved å tilby henne å bytte alle vakter til kveldsvakter den siste tredjedelen av juli.

Det bemerkes for øvrig at A har søkt om og fått innvilget fri i påskeferien, fordi bemanningsbehovet da er mindre. Søknaden om fri 24. desember har arbeidsgiver ennå ikke tatt stilling til.

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 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. A oppfyller dette inngangsvilkåret.

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.

Nemnda finner at redusert arbeidstid for A i forbindelse med ferieavviklingen i juli må anses å utgjøre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Nemnda tar i interesseavveiningen utgangspunkt i at A fyller inngangskriteriet, men at hennes behov ikke er spesielt tungtveiende. At SFO er stengt i juli er problem for en lang rekke småbarnsforeldre og innebærer for mange foreldre at de ikke kan ha fullt overlappende ferieperioder. Nemnda legger i interesseavveiningen vekt på at det dreier seg om en avdeling som krever kontinuerlig bemanning hele døgnet av kvalifisert personale, og at sommerferieperioden allerede har redusert bemanning grunnet ferieavvikling. Arbeidsgiver praktiserer en tredelt ferieplan som innebærer at alle de ansatte får tre konsekutive ferieuker, og nemnda ser at særlige tilpasninger for enkelte arbeidstakere vil være utfordrende. Slik nemnda ser det, vil slike tilpasninger for en enkelt ansatt lett kunne oppfattes som urimelige overfor de andre arbeidstakerne. Nemnda legger også betydelig vekt på at arbeidsgiver har tilbudt A å gjøre om alle sine vakter i slutten av juli til kveldsvakter slik at barnas behov er ivaretatt.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 25.04.2014

Til orientering:

Tvist om rett til redusert arbeidstid 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).