

VEDTAK NR 29/15 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 6. mai 2015.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due (vara for Henning Harborg), leder
Lornts N. Nagelhus (vara for Silje Hassellund Solberg), LO
Silje Stadheim Almestrand (vara for Elisabeth Lea Strøm) NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Ingrid Tordis Enoksen, NSF
Rahman Mjaki, Ahus

Saken gjelder

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4)

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A har full stilling som sykepleier ved B. Sykehjemmet har 174 pasienter, åtte poster og 380 ansatte. Stillingen til A innebærer todelt turnus ved en somatisk post med arbeid hver tredje helg.

A har vært ansatt siden 2010 og har hatt tilrettelagt arbeidstid i snart tre år. Hun har eneomsorgen for to barn på 6 og 14 år. I brev av 11. august 2014 opplyser arbeidsgiver at det ikke vil kunne gis forlenget fritak fra helgevakter etter 15. desember 2014 på grunn av store utfordringer med hensyn til sykepleierdekningen.

A søkte om redusert arbeidstid / ulønnet permisjon i skjema datert 23. september 2014. Hun søkte om redusert arbeidstid i form av fri annenhver arbeidshelg og annenhver senvakt, samt å starte klokken 8.00 på dagvakter mandag til fredag. Begrunnelsen for søknaden var omsorg for barn under 10 år. Søknaden gjaldt for perioden 13. desember 2014 til og med 31. desember 2015.

Avtalen om tilrettelegging ble videreført frem til innføring av ny turnus 9. mars 2015, jf. brev datert 19. november 2014. Det ble avholdt møte angående tilrettelegging av turnusen 19. januar 2015. Det fremkom da at arbeidsgiver ikke kunne tilrettelegge for arbeid hver sjette helg, og at hun skulle komme tilbake til dem dersom hun hadde behov for det.

Søknaden ble besvart skriftlig 3. februar 2015. Arbeidsgiver innvilget ønsket om å starte dagvaktene klokken 8.00, og tilbød å redusere kveldsvaktene fra 90 til 79 på 52 uker. Ytterligere reduksjon av kveldsvakter og helgearbeid ble avslått med begrunnelsen at dette ville medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Ulempen besto i at det måtte opprettes en ny stilling for å sikre drift i helgene, samt at man ville måtte pålegge andre arbeidstakere mer ubekvem arbeidstid.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 12. februar 2015. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 12. februar 2015
- brev av 7. april 2015

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 11. mars 2015
- brev av 30. april 2015

Arbeidstakers anførsler

A har eneansvaret for et barn på 6 år og gjør derfor gjeldende at hun har rett til redusert arbeidstid i form av reduksjon av antallet sen- og helgevakter. Hun har søkt om tilpasning ut 2015, men ønsker at ordningen varer til barnet har fylt 10 år.

Reduksjonen hun søker om utgjør 9 arbeidshelger i året og cirka 56 senvakter per år. Totalt vil hennes arbeidstid reduseres til omtrent 90 prosent.

Barnets far er syk og er ikke i stand til å ta seg av barnet/barna, og utgjør til tider en stor belastning for både henne og barna. Hennes øvrige familie er bosatt i en annen del av landet og kan derfor ikke avlaste på noen måte. Fars familie er ikke bosatt i Norge. Datteren på 14 år kan ikke ta dette ansvaret hver gang A jobber.

A er fleksibel, og kan jobbe på ulike poster. Hun er også villig til å stille opp ved fravær på dagtid ved behov. Hun viser videre til at denne tilretteleggingen har fungert frem til nå, og at det er to sykepleiere på vakt samtidig på en del av kveldsvaktene.

Bruk av vikarer er utbredt uavhengig av henne og det må være arbeidsgivers ansvar å gi disse tilstrekkelig opplæring. Hun har ikke oppfattet bekymring fra ledelsen tidligere i forbindelse med det høye sykefraværet, og hun er også innstilt på å gjøre en ekstra innsats når det trengs. Hun har selv ikke opplevd at hennes tilrettelegging har vært en belastning for andre ansatte, men tvert imot opplevd støtte og forståelse fra sine kolleger.

A opplyser at hun er helt avhengig av den omsøkte reduksjonen for å kunne fortsette i jobben. Hun anfører at arbeidsgiver gjentatte ganger har oppfordret henne til å finne annet arbeid på dagtid, men at dette er vanskelig å få som sykepleier. Hun har søkt på avdelingslederjobb internt og om utdanningspermisjon for å bli lærer, men dette fikk hun avslag på. Hun mener det bør være mulig for en alenemor å arbeide i en turnusstilling.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører at de har tilrettelagt arbeidstiden til A i snart tre år, og at dette har medført store utfordringer ved posten. Videreføring av ordningen vil dermed medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Arbeidsgiver mener det er urimelig at de skal måtte tilrettelegge helt til barnet fyller 10 år (i 2019). De har prøvd ut tilrettelegging på tre ulike avdelinger, og mener de har gitt A god tid til å finne annet arbeid på dagtid. Arbeidsgiver har innvilget noe reduksjon i kveldsvakter og senere oppstart på tidligvaktene, men kan ikke innvilge arbeid hver sjettede helg på grunn av hensynet til andre arbeidstaker og pasientene.

I dag er 4 av 5 sykepleiere ved avdelingen sykemeldt. Sykefraværet i 2014 var på 15,5 prosent totalt og 26,4 prosent blant sykepleierne. Det har vært en uheldig utvikling. Redusert arbeidstid for A medfører større behov for innleie, overtid og økt arbeidspress på øvrige sykepleiere. Det vil også bli en større andel som ikke kjenner pasientene, som trenger stabilt personale.

Økt antall kveldsvakter medfører også rekrutteringsutfordringer. En helgestilling hver sjettede helg vil utgjøre en stilling på 7 prosent.

Twisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) 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.

Twisteløsningsnemnda vil bemerke at A anses å oppfylle inngangskriteriet som aleneforelder for to barn på 6 og 14 år. Dette er heller ikke bestridt av arbeidsgiver.

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 mener A har et særlig tungtveiende behov for redusert arbeidstid og for at reduksjonen gis som omsøkt. Det kreves derfor en sterkere begrunnelse fra arbeidsgivers side for å avslå søknaden. Nemnda ser ulempene det kan medføre å tilrettelegge for en enkelt arbeidstaker i mange år, slik tilfellet er i denne saken, men finner allikevel at følgene en manglende tilrettelegging vil ha for arbeidstaker må veie tyngre i denne saken. Det legges avgjørende vekt på at arbeidstaker er alene om ansvaret for to barn uten avlastning fra barnefaren og at hun ikke har øvrig familie i nærheten som kan bistå ved behov. Nemnda ser også at det er vanskelig å finne sykepleierstillinger med arbeid på dagtid, og mener det ikke kan forlanges at arbeidstaker finner seg annet arbeid så lenge det er mulig for arbeidsgiver å tilrettelegge slik at A kan fortsette i sin nåværende jobb. Tilleggsbelastningen på andre arbeidstakere mener nemnda må kunne fordeles på de øvrige slik at belastningen ikke blir uforholdsmessig stor. Vikarbehovet oppfattes også som så stort at noen av vaktene sannsynligvis også kan dekkes i forbindelse med at det øvrige vikarbehovet skal dekkes opp.

Nemnda har etter denne interesseavveiningen kommet til at A har rett til redusert arbeidstid i form av fri annenhver arbeidshelg og annenhver senvakt, i tillegg til den allerede innvilgede oppstarten kl. 8.00 på dagvaktene ut 2015.

Konklusjon

A har rett til redusert arbeidstid i henhold til arbeidsmiljøloven 10-2 (4) i form av fri annenhver arbeidshelg og annenhver senvakt ut 2015.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

Oslo, 07.05.2015

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).