

VEDTAK NR 243/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte mandag 20. november 2017.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Silje Stadheim Almestrand, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Ingrid Tordis Enoksen, NSF
Hege Torvbråten, KS

Saken gjelder

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som sykepleier i full stilling hos B kommune. Hun arbeider etter en turnusplan over 6 uker, som innebærer totalt ti kveldsvakter, to i helger og åtte i ukedagene.

Pleie- og omsorgstjenesten i B kommune har en integrert organisering, noe som tilsier at sykepleierne må påregne å utføre sykepleieprosedyrer også til hjemmeboende. Kommunen har totalt 22,8 årsverk i sykehjem og hjemmesykepleie, hvorav cirka 14,5 brukes i sykehjem. Sykepleierstillingene utgjør totalt ni i full stilling, en i 85 prosent stilling og en i 70 prosent stilling. Av disse brukes 5,5-6 årsverk gjennomsnittlig inne på sykehjem.

A har fem barn født i 2010, 2012, 2013, 2015 og 2017. Mannen driver gårdsbruk. Barnehagens åpningstider er fra klokken 07.15 til 16.15.

A har hatt foreldrepermisjon frem til 16. november 2017, og fikk forlenget denne ulønnet frem til 14. januar 2018 etter søknad av 14. august 2017. I samme søknad søkte A også om redusert arbeidstid i form av fritak fra kveldsvaktene i ukedagene frem til 31. desember 2020.

Arbeidsgiver innvilget søknaden delvis, i brev datert 18. august 2017, ved å gi A fritak fra fire kveldsvakter på seks uker for perioden 15. januar 2018 til 14. januar 2019. Av de resterende seks vaktene er tre i helgene. Arbeidsgiver tilbød eventuelt ytterligere reduksjon på dagtid. Begrunnelsen for avslaget var at det er påkrevet med sykepleierkompetanse på flere av vaktene, og at arbeidsgiver ikke kunne pålegge andre sykepleiere på avdelingen flere kveldsvakter.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 14. september 2017. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 14. september 2017 med vedlegg
- e-post av 28. september 2017
- e-post av 29. september 2017
- e-post av 8. oktober 2017

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 4. oktober 2017 med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A mener hun har rett til redusert arbeidstid i form av fritak fra kveldsvaktene i ukedagene og at dette ikke vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Den omsøkte reduksjonen utgjør om lag 28 prosent stillingsreduksjon.

Arbeidsgiver har innvilget søknaden delvis ved å redusere fire av åtte kveldsvakter i ett år. A har ikke behov for ytterligere reduksjon på dagtid siden skole og barnehage er åpne på dagtid og det er lettere å skaffe barnepass på dagtid. Barnehagens åpningstider er fra klokken 07.15 til 16.15.

A anfører at hun har behov for redusert arbeidstid fra kveldsvaktene fordi hun har store utfordringer med å skaffe barnevakt, særlig om kveldene på ukedager. Hun har fem barn født i 2010, 2012, 2013, 2015 og 2017, hvorav ett av barna krever særlig oppfølging. Mannen driver gårdsbruk, noe som innebærer arbeid også på kveldstid. Svigerforeldrene, som bor i nærheten, er pensjonister.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune er enig i at A har behov for redusert arbeidstid, og har innvilget fritak fra halvparten av kveldsvaktene. Ytterligere reduksjon må imidlertid tas på dagtid. Kommunen mener innvilgelse av As søknad vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver og anfører i det vesentligste:

Det er påkrevet at det er sykepleier til stede på flere av vaktene A ønsker fritak fra. Sykepleier er vaktansvarlig i avdelingen og skal organisere og drifte avdelingen gjennom vekten, og det er til dels kompliserte sykepleierprosedyrer som skal gjennomføres ved sykehjemmet.

Arbeidsgiver anfører at det vil være i strid med arbeidsmiljølovens bestemmelser å øke belastningen på de andre sykepleierne. Arbeidsgiver har derfor etter en helhetlig vurdering tilbudt A fritak fra fire av kveldsvaktene i turnusen. Det anføres at det ikke vil være riktig dersom reduksjon av kveldsvakter for en sykepleier øker belastningen på de andre. Det er vanskelig å skaffe annen sykepleierkompetanse til disse vaktene da de har få sykepleiere som tar ekstravakter. De har flere arbeidstakere som ønsker å gå nattevakter, slik at blant annet A slipper nattevakter i turnusen.

Tvistløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

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. A har fem barn under 10 år og anses å oppfylle 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 skjønsmessig 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 tidligere 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.

B kommune har i denne saken innvilget søknaden delvis ved å redusere fire av åtte kveldsvakter i ett år. Arbeidsgiver har også tilbudt ytterligere reduksjon på dagtid. A har imidlertid ikke behov for dette da skole og barnehage er åpne på dagtid og det er lettere å skaffe barnepass på dagtid. Nemnda må derfor ta stilling til hvorvidt det vil utgjøre en vesentlig ulempe dersom A også får fritak fra de resterende seks kveldsvaktene i turnusen, alternativt de tre resterende kveldsvaktene på hverdager. Arbeidsgiver har kun innvilget tilpasning av turnusen for ett år. Nemnda må derfor også ta stilling til As krav om redusert arbeidstid for perioden frem til 31. desember 2020.

Nemndas flertall, medlemmene Due, Solberg og Enoksen, kan ikke se at arbeidsgiver har dokumentert at det vil medføre en vesentlig ulempe for B kommune å innvilge As søknad om redusert arbeidstid. Flertallet ser at dette vil medføre noe mer ubekvem arbeidstid for andre sykepleiere på avdelingen, men det er ikke konkretisert fra arbeidsgivers side at omfanget er så stort at dette vil utgjøre en vesentlig ulempe dersom A innvilges redusert arbeidstid de resterende tre kveldsvaktene i ukedagene i turnusperioden. Flertallet kan heller ikke se at det er dokumentert at en ytterligere omrokking vil medføre arbeidsforhold som er i strid med arbeidsmiljøloven. Grunnet manglende dokumentasjon i forhold til vaktbelastningen for andre sykepleiere på avdelingene, og usikkerheten knyttet til dette, finner nemndas flertall at A gis medhold i redusert arbeidstid i form av fritak fra kveldsvakter i ukedagene, men bare frem til 31. desember 2018. Etter dette må ny søknad eventuelt fremsettes for arbeidsgiver, og saken må vurderes på nytt.

Nemndas mindretall, medlemmene Almestrand og Torvbråten, har kommet til at det vil medføre en vesentlig ulempe for B kommune å innvilge As søknad om redusert arbeidstid. Mindretallet har lagt vekt på at dette vil medføre ubekvem arbeidstid for andre sykepleiere på avdelingen, og at det er et absolutt krav om at det må være sykepleier til stede til enhver tid. Det legges vekt på at arbeidsgiver i denne saken har kommet arbeidstaker i møte ved å innvilge deler av søknaden. At arbeidsgiver har tilbudt ytterligere reduksjon på dagtid viser slik mindretallet ser det at arbeidsgiver er villig til å strekke seg for å tilrettelegge for redusert arbeidstid, men at ulempene ved å frita fra ytterligere kveldsvakter blir for stor i dette tilfellet.

Konklusjon

A har rett til redusert arbeidstid i form av fritak fra kveldsvakter i ukedagene frem til 31. desember 2018.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

27.11.2017

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).