

VEDTAK NR 46/11 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 4. august 2011.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Haakon Skaug, LO
Tor Brustad (vara), NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Magnus Buflod, NSF
Gry Brandshaug Dale, KS

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 i full stilling i B kommune som fagansvarlig sykepleier ved B omsorgssenter, sone 1. Etter endt fødselspermisjon har hun søkt om redusert arbeidstid til 80 prosent i form av fri hver onsdag. A arbeider 37,5 timers uke på dagtid. Hun jobber 6 helger i året mot tilsvarende fri i uken.

Arbeidsgiver innvilget søknaden for perioden 15. januar 2011 til 23. juni 2011, men avslø søknad om forlengelse av ordningen for perioden 24. juni 2011 til 23. juni 2012. Søknaden ble avslått 16. mai 2011 med tilbud om å gå i redusert arbeidstid i vanlig sykepleierstilling. Begrunnelsen for avslaget var at reduksjon i stillingen som fagansvarlig ved sone 1 har hatt negative virkninger på avdelingen og at det ikke er tilfredsstillende for kontinuiteten, særlig på sone 1 hvor fagansvarlig også skal være en dag på demensavdelingen.

Arbeidstaker har fått forlenget perioden med redusert arbeidstid til 14. august 2011.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 26. mai 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 26. mai 2011
- brev av 31. juli 2011

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 7. juli 2011
- e-post av 15. juli 2011

Arbeidstakers anførsler

A anfører hun har krav på redusert arbeidstid av hensyn til omsorg for små barn. Den løsning som arbeidsgiver har foreslått, vil forverre hennes situasjon da hun i ordinær sykepleierstilling må gå helgevakter og kveldsvakter.

A hevder at bakgrunnen for avslaget er at det er politisk vedtatt at stillingene som fagansvarlig sykepleier skal være på 100 prosent.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører at det er en vesentlig ulempe for arbeidsgiver om fagansvarlig sykepleier har fri hver onsdag.

Arbeidsgiver ønsker at stillingen skal være på 100 prosent for å ivareta den faglige kontinuiteten på avdelingen. Sone 1 har 21 institusjonsplasser, herunder 6 demente, samt 36 brukere som mottar hjemmesykepleie og 20 som får praktisk bistand. Dette er et stort område som gjør at det er særlig viktig at samhandlingen mellom avdelingsleder og fagansvarlig fungerer bra. Fagsykepleier er stedfortreder for avdelingsleder, og det er faste møter med legene hver onsdag, som andre må ta over dersom A har fri.

I perioden fra januar, når A har hatt fri på onsdager, har dette medført en merbelastning og frustrasjon for øvrig personale.

Kommunen har foreslått at A går over i ordinær sykepleierstilling på 80 prosent, eller at hun reduserer arbeidstiden i den stillingen hun har hver ettermiddag for å redusere ulempene.

Tvistløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Frist for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgiver avslo krav fra arbeidstaker, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Arbeidstaker mottok avslaget 16. mai 2011 og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 26. mai 2011. Saken er således rettidig innbrakt.

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. Det er ikke omstridt at vilkåret er oppfylt.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten, og det er dette som vil være det avgjørende spørsmål. 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. Der 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 fra arbeidsgivers side. 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 om 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 har kommet til at det er en vesentlig ulempe for arbeidsgiver at A reduserer sin arbeidstid som fagsykepleier til 80 prosent i form av fri hver onsdag. Det er lagt vekt på at det holdes faste legemøter på onsdager, hvor fagansvarlig sykepleier bør være til stede, samt at arbeidsgiver allerede har forsøkt den ordning arbeidstaker ønsker, men har dårlige erfaringer med denne.

Arbeidsgiver har gitt arbeidstaker to alternativer til arbeidstidsreduksjon i form av fri hver onsdag. Det første alternativet er at hun går tilbake til en alminnelig sykepleierstilling på 80 prosent, og det andre at hun reduserer arbeidstid i inneværende stilling til 80 prosent, men slik at arbeidsdagen forkortes med halvannen time på slutten av hver arbeidsdag (slik at hun

slutter kl. 14.00) Utgangspunktet etter loven er at arbeidstaker har rett på reduksjon av arbeidstiden i den stillingen man innehar, og arbeidsgiver kan derfor ikke ensidig pålegge arbeidstaker å gå over i en annen type stilling for å få ønsket arbeidstidsreduksjon. Tilbud om annen relevant stilling i en midlertidig periode kan etter nemndas praksis likevel være et moment i den interesseavveining som skal gjøres, se særlig sakene 16/06 og 05/11. Etter nemndas oppfatning må den fleksibilitet arbeidsgiver har utvist ved å foreslå alternative løsninger, tillegges en viss vekt også i denne saken – ikke minst fordi arbeidstaker etter nemndas syn ikke har påvist et særlig behov for fri akkurat på onsdager.

Nemnda finner etter dette at det her foreligger en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Nemnda forutsetter at arbeidstaker står fritt til å akseptere tilbudene om redusert arbeidstid på ettermiddagene i inneværende stilling eller å gå inn i en midlertidig redusert stilling som sykepleier i turnus.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 08.08.2011

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.