

VEDTAK NR 19/16 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte 3. mars 2016.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Lornts Nagelhus (vara for Silje Hassellund Solberg), LO

Silje Stadheim Almestrand (vara for Elisabeth Lea Strøm), NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Sveinung Berger, Delta

Rahman Mjaki, Ahus

Saken gjelder

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt i full stilling som ambulansearbeider med autorisasjon ved B HF, Akuttklinikken, Ambulanseavdelingen, Seksjon X. Han har siden 2014 hatt redusert arbeidstid i form av fritak fra dagvakter i helgene, først hver niende, så hver sjette helg. X ambulansestasjon har 28,6 årsverk fordelt på 31 ansatte og en ubesatt stilling på 25 prosent.

A søkte om fortsatt redusert arbeidstid i søknad datert 4. januar 2015. Søknaden gjaldt for perioden fra og med 1. mars 2016 til og med 1. mars 2018. Han ønsker fritak fra dagvakter lørdag og søndag hver sjette uke. Etter arbeidstakers beregninger utgjør reduksjonen 11,7 prosent av stillingen. Begrunnelsen for søknaden er at A ønsker å tilbringe mer tid med familien, herunder sine to barn på 2,5 og 4 år. I søknaden tilbød arbeidstaker seg å jobbe nattevakter i helgene istedenfor dagvakter dersom dette var ønskelig.

Søknaden ble avslått 7. januar 2015 med begrunnelsen at sykehusets retningslinjer kun tillater slik permisjon i 12 måneder og at det ville være en driftsmessig ulempe å innvilge søknaden.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 14. januar 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 14. januar 2016
- brev av 9. februar 2016
- brev av 22. februar 2016

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 11. februar 2016
- brev av 2. mars 2016

Arbeidstakers anførsler

A mener han har rett til redusert arbeidstid i form av fritak fra dagvakter i helgene, og anfører i det vesentligste:

Dagvaktene hver sjette helg innebærer arbeid fra 08.00 til 20.00 fredag, lørdag og søndag, og inkluderer dermed hele den våkne tiden til barna. A anfører at turnusen har endret seg i mindre familievennlig retning flere ganger, og at det nå er varslet om flere dagvakter som vil vare til kl. 20.00. Dette innebærer at han ikke får tilbrakt tid sammen med barna før leggetid, og at tiden de har sammen som familie dermed blir i helgene.

Arbeidstaker kan ikke se at det er noen særlig stor ulempe at 2 av 31 ansatte har søkt om redusert arbeidstid, særlig når den andre ikke har spesifisert behov for fri i helgene. Arbeidsgivers bemerkning om at helgevaktene kan byttes bort fra helg til helg, mener arbeidstaker er lite hensiktsmessig da det vil være enklere og mer forutsigbart dersom dette var bestemt i forkant. Han mener også at det må være mulig å dekke opp hans fravær uten bruk av overtid. Det anføres at problemene med rekruttering ikke er så store som arbeidsgiver anfører da det har vært vikarer som har ønsket seg fast stilling uten å ha fått det. A anfører videre at han har bidratt til å redusere overtidsbruken ved å dekke opp for fravær i form av merarbeid i året som har gått. Dette vil han kunne fortsette med dersom han får innvilget sin søknad om reduksjon i helgene.

Dersom nemnda mener at 24 måneder er for lenge, ønsker han at nemnda vurderer å innvilge søknaden for en periode på 12 måneder.

Arbeidsgivers anførsler

B HF mener at A ikke har rett til redusert arbeidstid i form av dagvakter i helgene og anfører i det vesentligste:

Arbeidsgiver presiserer at sykehusets policy ikke begrenser slike ordninger til ett år, men at redusert arbeidstid innvilges for ett år av gangen hvorefter man må søke på nytt før det foretas en ny vurdering.

Arbeidsgiver er enig i at A har vektige velferdsgrunner for sin søknad, men at det vil medføre en vesentlig ulempe å innvilge ham redusert arbeidstid i ytterligere to år. En fast avtale om fritak fra arbeid hver sjette helg vil gå utover forsvarlig beredskap og medføre uakseptabel overtidbruk for andre ansatte. Det er heller ikke uproblematisk å flytte A fra dagvakt til nattevakt på grunn av den stramme bemanningssituasjonen og behovet for riktig kompetanse på bilene.

Arbeidsgiver anfører at det er behov for lik bemanning gjennom hele uken. Oppdragsmengden har økt og det er generelt utfordringer med å få bemannet tjenesten med kvalifisert personell. I tillegg til dette har stasjonen et relativt høyt sykefravær, og en stor andel av personellet er småbarnsforeldre, noe som medfører ekstra behov for tilrettelegging.

Tvistløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvistløsningsnemnda. 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. Det er enighet om at arbeidstaker i denne saken har vektige velferdsgrunner som oppfyller lovens inngangskriterier.

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 ulempene arbeidsgiver har anført i denne saken må anses som vesentlige sett i forhold til As behov for redusert arbeidstid. A oppfyller inngangskriteriet i loven, men har ikke noe særlig tungtveiende behov utover det enhver barnefamilie må anses å ha. Det fremgår av innsendt turnus at A har mange ukedager og helger hvor han har gode mulighet til samvær med familien. Sett i forhold til ulempene det medfører for arbeidsgiver å innvilge arbeidstakers søknad i, mener derfor nemnda at interesseavveiningen i denne saken går i arbeidsgivers favør. Arbeidsgiver har dokumentert at As reduserte arbeidstid i foregående periode har blitt dekket opp ved bruk av overtidsarbeid. Det vektlegges derfor at den reduserte arbeidstiden vil medføre utstrakt bruk av overtidsarbeid, brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser og svekkelse av akuttberedskapen. I tillegg kommer bemanningsutfordringer og øvrig fravær som tilsier at ulempene for arbeidsgiver for øyeblikket er mer tungtveiende enn arbeidstakers behov.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 07.03.2016

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).