

VEDTAK NR 26/12 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag 22. mai 2012.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Lornts Nagelhus (vara), LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Vår Na-Ji Grytbakk, Ahus
Jon Lunde, Sykehuset Østfold

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 er fast ansatt som lege i spesialistutdanning ved B, Klinikkk for spesialisert medisin og kirurgi.

A har 3 barn under 10 år, og har i perioden 12. mai 2011 – 11. mai 2012 hatt redusert arbeidstid med 20 prosent i form av en fridag i uken.

I brev av 9. desember 2011 søkte A arbeidsgiver om ett års forlengelse av ordningen med redusert arbeidstid, altså fra 12. mai 2012 til 12. mai 2013. B avslo søknaden i brev av 9. januar 2012.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 5. februar 2012. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 5. februar 2012
- brev av 21. februar 2012
- brev av 16. mars 2012

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 27. februar 2012
- brev av 28. mars 2012
- e-post av 20. april 2012

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Fortsatt redusert arbeidstid vil ikke medføre en vesentlig ulempe for avdelingen. Reduksjonen har det foregående året ikke hatt betydning for hennes deltagelse i vaktordning mv. Slik vil det også være i fortsettelsen.

Den nye tjenesteplanen med 9-delt rotasjon (tjeneste hver niende dag) til X vil si at denne dagen vil falle på hennes permisjonsdag hver 9-10 uke. Hun er villig til å fordele denne dagen på to formiddager.

Søknaden må uansett vurderes konkret, og kan ikke avslås med bakgrunn i en forventet økning av slike søknader.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Søknaden er avslått i tråd med virksomhetens retningslinjer som tilsier at redusert arbeidstid bare tillates i tilfeller med kronisk sykdom hos små barn.

Vel halvparten av legene ved seksjonen er i fødselspermisjon eller har nettopp kommet tilbake fra denne, og mange ønsker redusert arbeidstid i etterkant. Dette er meget utfordrende for driften, da det er vanskelig å fylle om små stillingsbrøker med vikar. Man har derfor utarbeidet en retningslinje for å sikre mest mulig lik behandling av de ansatte.

En lege i spesialisering må kunne rotere mellom de ulike seksjonene i avdelingen. Redusert arbeidstid skaper betydelig driftsmessig ulempe for sengepost og tjeneste ved X.

Tvisteløsningsnemndas merknader

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. A har tre barn under 10 år, og oppfyller dermed bestemmelsens grunnvilkår.

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, 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 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 etter en konkret vurdering kommet til at innvilgelse av den omsøkte arbeidstidsreduksjonen ikke vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemnda har forståelse for at arbeidsgiver er bekymret for virkningene av den forventede økningen av søknader om redusert arbeidstid, og at man ønsker en enhetlig behandling av søkerne. Om reduksjon av arbeidstiden vil medføre en vesentlig ulempe i lovens forstand, må likevel vurderes konkret i den enkelte sak. Arbeidsgiver kan ikke gjennom interne retningslinjer generelt begrense den lovbestemte retten etter aml. § 10-2 (4) til kun å gjelde dem som har barn med kronisk sykdom. I argumentasjonen overfor nemnda begrunner arbeidsgiver retningslinjen på generelt grunnlag, og primært med forventede virkninger for øyet. Slik nemnda ser det, er det ikke gjort tilstrekkelig vurdering av den aktuelle arbeidstakerens behov og de muligheter som eksisterer det kommende året for å innvilge søknaden. Slik saken er opplyst kan nemnda f.eks. ikke se at virksomheten har gjort konkrete forsøk på å avhjelpe situasjonen ved å tilpasse vaktene eller skaffe vikar.

Nemnda konkluderer etter dette med at arbeidsgiver ikke har underbygget en vesentlig ulempe, og at arbeidstaker således gis medhold.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 23.05.2012

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.