



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
27.08.2024

Møtedato
22.08.2024

Vår referanse
2024/124

Saksbehandler
Mona Ekelund

SAK NR 74/24 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A har rett til redusert arbeidstid med 20 prosent etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd til og med 31. juli 2026. Det overlates til partene å bli enige om den konkrete gjennomføringen av arbeidstidsreduksjonen.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Jan Eikeland, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Siri Kristin Konstad, Fagforbundet, bransjemedlem arbeidstakersiden

Anita Mian, Helse- og overdoseteam Trondheim kommune, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som tverrfaglig spesialist i stilling på 100 prosent i B, etat for psykisk helse og rustjenester, [avdeling], Tverrfaglig overdoseteam.

A har samboer og to barn på 1 og 6 år.

Tverrfaglig overdoseteam er ambulerende og består av åtte heltidsstillinger og leder. Teamet har flat struktur og alle kan utføre alle oppgaver. På ettermiddag og i helger er det to på jobb og i ukedagene er det fire. Arbeidstiden i ukedagene er kl. 08.00-15.30 eller 14.00-21.30. I helgene er arbeidstiden kl. 10.30-18.00.

Teamet har to tilkallingsvikarer som benyttes ved uforutsett fravær og ferie.

A søkte den 7. februar 2024 om 20 prosent redusert arbeidstid i perioden 19. august 2024 til og med 31. juli 2026, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Bakgrunnen for søknaden var at hun ønsker mer tid med barna sine.

A ønsker enten å redusere antall vakter, eller å redusere lengden på vaktene. Helst ønsker hun å redusere antallet seinvakter, helgevakter og helligdager, men hun er fleksibel. A er også åpen for å bytte avdeling.

B avslo søknaden den 12. april 2024. Begrunnelsen for avslaget var at det er behov for en 100 prosent stilling fordi teamet er lite, har lav bemanning og økt sårbarhet på ettermiddager og i helger. For å ivareta tjenestene på en god måte og av hensyn til HMS-kravene, lar det seg ikke gjøre å redusere stillingen slik hun ønsker.

Ut august 2024 har hun redusert arbeidstid ved ulønnet permisjon og avtale om å ta ut feriedager enkeltvis som plukkdager etter en konkret vurdering. Avdelingen får ny leder i september. I perioden mai-august har A tatt ut en feriedag som plukkdag pr. måned, i tillegg til avspasering en dag i juni og tre uker ferie i juli.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 10. mai 2024.

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 10. mai 2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 24. juni 2024
- brev av 9. august 2024
- brev av 13. august 2024

I tillegg foreligger notat fra telefonsamtale med henholdsvis arbeidsgiver og arbeidstaker av 8. august 2024.

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan innvilges redusert arbeidstid med 20 prosent fordi det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

HMS-krav og risikovurderinger tilsier at det alltid må være to ansatte på jobb på ettermiddager og i helger, for å kunne gjennomføre fysiske oppdrag med brukere, pårørendemøter, oppsøkende arbeid etc. Reduksjon i arbeidstiden vil medføre ustabilitet i teamet og gå utover de øvrige ansatte. Det er sårbart å redusere arbeidstiden på kveld og helg, da teamet må avlyse oppdrag og driften ikke kan gå som vanlig.

Ekstravaktene er brukt noe ved As fravær på hele dager. Den ene er student og den andre i fast jobb et annet sted. Brukerne er koblet på en kontaktperson og trenger tett oppfølging og riktig fagkompetanse i møte med teamet. Ekstravaktene har ikke noe oppfølgingsansvar. Erfaring har vist at en redusert stilling på fast basis raskt kan skape utfordringer med hensyn til forutsigbarheten i oppfølgingen og kvaliteten på arbeidet.

Teamet har en nyansatt og venter en til i løpet av september. Ansatte har formidlet at det kan være belastende å gå mye med vikar. Enheten er i en svært sårbar situasjon som gjør ytterligere tilrettelegging vanskelig.

A har hatt flere tilretteleggingstiltak tidligere, i form av ammefri og heltidspermisjoner, i tillegg til deltidspolisjon. [Avdeling] har forsøkt å finne fleksible løsninger, men ytterligere tiltak vil medføre vesentlige ulemper for driften av avdelingen. Leder har oppfordret A til å søke dagstillinger. Hun har i lengre tid hatt utfordringer med å komme på jobb i tide og gir ikke alltid beskjed om forsinkelser.

[Avdeling] er avhengig av en stabil arbeidsstyrke for å opprettholde effektiv drift og et høyt servicenivå. Reduksjon utover tilbudet som er gitt vil påvirke bemanning og tjenestelevering negativt.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at hun har rett til redusert arbeidstid med 20 prosent fordi hun har behov for å ta seg av egne barn, og at det ikke vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

A har liten tilgang på barnevakt fordi hun ikke har noen familie på hjemstedet. Når familien er på besøk, er hun mer fleksibel og tilgjengelig.

Fortrinnsvis ønsker A å redusere ettermiddagsvakter, helger og helligdager, men hun er innstilt på at det kun kan reduseres i dagvakter. Behovet gjelder allerede nå, men hun har søkt om en dato fram i tid slik at arbeidsgiver kan tilpasse seg. A er åpen for tilpasninger som gjør det mulig å få til, både når det gjelder oppstartstidspunkt og gjennomføring. Hun er også innstilt på å bytte avdeling og eventuelt arbeidssted.

Det er en viss fleksibilitet med hensyn til hvordan man legger opp dagen, og det er mest travelt fra kl. 11.00 og utover. A viser til at enheten har flere tilkallingsvikarer som trer inn ved behov og at hun tidligere har fått innvilget ammefri 1 time på morgenen og 1 time på

kvelden. I en periode hadde hun også permisjon fra den faste stillingen og tok selv ekstravakter.

Det er usikkert om ordningen hun har i dag vil fortsette når ny avdelingsleder tiltrer i september. A ønsker forutsigbarhet.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Twisteløsningsnemnda kan etter arbeidsmiljøloven §§ 10-13 og 17-2 avgjøre tvister som nevnt i arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd:

Arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få redusert sin arbeidstid, dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

I denne saken er partene uenige om det vil innebære vesentlig ulempe for virksomheten om A reduserer arbeidstiden med 20 prosent i to år, fortrinnsvis ved å redusere ettermiddag/kvelds/helgevakter. Eventuelt ved å redusere dagvakter fram til 31. juli 2026.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at B ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at den omsøkte arbeidstidsreduksjonen vil medføre vesentlig ulempe.

Spørsmålet om vesentlig ulempe avgjøres etter en konkret vurdering som innebærer en avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Hvis arbeidstakers behov for redusert arbeidstid er særlig stort, kreves det en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiveren for å avslå enn ellers.

I denne saken er grunnlaget for søknaden ønske om mer tid med egne barn og begrenset mulighet for barnepass.

Kravet til at ulempen må være vesentlig, betyr at det ikke er nok å vise til en generell ulempe. Det vil for eksempel ikke være nok at arbeidsgiver må bruke vikar eller omorganisere arbeidsoppgaver, hvis ikke dette gir større utfordringer enn normalt.

Relevante momenter i vurderingen kan være hvordan reduksjonen skal tas ut (eksempelvis kortere dager eller arbeidsfrie perioder), om arbeidstaker har en spisskompetanse som er vanskelig å erstatte og om det fører til økt belastning på de øvrige ansatte. Hvis det allerede er flere som har redusert arbeidstid kan summen av tilpasningene være en vesentlig ulempe som oppfyller lovens krav.

Nemnda har i vurderingen lagt vekt på at As behov er midt i kjernen av formålet med retten til redusert arbeidstid, nemlig ønsket om mer tid sammen med egne barn og at hun har liten tilgang på barnevakt da de ikke har familie på hjemstedet.

Til tross for at redusert arbeidstid vil medføre visse ulemper for virksomheten ved at det må benyttes ekstravakter for å dekke opp fraværet, har nemnda likevel kommet til at As behov veier tyngre. Nemnda viser til at A er åpen for ulike løsninger på hvordan

arbeidstidsreduksjonen skal gjennomføres og at hun er fleksibel med tanke på hvordan arbeidsdagen blir lagt opp. Nemnda viser også til at A tidligere har hatt ammefri og i dag har en ordning der hun kan ta permisjon eller ferie på enkeltdager. Nemnda legger til grunn at bemanningen da har tilfredsstilt kravene til HMS og kvalitet i oppfølgingen av brukerne og samtidig imøtekommet As behov. En på forhånd fastsatt ordning med fri konkrete vakter/timer, vil etter nemndas oppfatning kunne gi arbeidstaker den nødvendige forutsigbarheten hun trenger, og samtidig gi arbeidsgiver rom til å planlegge bemanningskabalene. Etter nemndas vurdering er ulempene ved en slik løsning ikke vesentlige i lovens forstand.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

27. august 2024