

## **VEDTAK NR 43/10 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 11. august 2010 i Arbeidstilsynets lokaler, Torvet 5, Lillestrøm.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder  
Haakon Skaug, LO  
Elisabeth Lea Strøm, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Børge Benum, KS  
Ingrid T. Enoksen, Norsk Sykepleierforbund

### **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 fast ansatt som spesialsykepleier i stilling på 75 prosent i B kommune med C aktivitets- og omsorgssenter (C tunet) som arbeidssted. Hun har vært sykmeldt siden juni 2009. Hennes restarbeidsevne anses å være 50 prosent. Arbeidet i arbeidstakers nåværende stilling ved C tunet er for tungt for henne, og hun har derfor bedt arbeidsgiver om omplassering til en stilling innenfor psykisk helsevern, fortrinnsvis ved dagavdelingen.

A har søkt på en internt utlyst stilling på 48 prosent i psykisk helsetjeneste og hevdet fortrinnsrett til stillingen i henhold til B kommunes interne regler. Etter en helhetsvurdering ønsket ikke arbeidsgiver å ansette A i stillingen. A hevder at hun var innstilt på å gå inn på arbeidstidsordningen som fulgte av den utlyste stillingen, men at hun måtte ha permisjon tilsvarende 20 prosent stilling for å ivareta vervet som hovedtillitsvalgt i Norsk Sykepleierforbund frem til mars 2011. Det ble avholdt et møte mellom partene 6. juli 2010 hvor det etter kommunens syn ble enighet om at A skal gis et tilbud om arbeid på 30 prosent på dagtid i kommunen, samtidig som hun skal ivareta sitt verv som hovedtillitsvalgt. I brev av 26. juli 2010 tilbakeviser arbeidstaker at hun har fått et tilbud om en fast redusert stilling fra arbeidsgiver. A viser til at hun har fått tilbud om arbeidsutprøving i inntil seks måneder. Dette er ikke en ordinær stilling i virksomheten, og lønnsmidlene skal dekkes av NAV. For øvrig har hun ingen skriftlig bekreftelse fra arbeidsgiver på arbeidssted, arbeidstid eller arbeidsinnhold og heller ikke et eventuelt starttidspunkt. Arbeidsgiver fastholder at A nå vil få tilbud om å gå ”på topp” ved dagsenter for rehabilitering (VEPRO) i seks måneder. Dette som et ledd i en arbeidsutprøving finansiert av NAV.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 4. juni 2010.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende opplysninger/kommentarer.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 4. juni 2010 med vedlegg
- brev av 15. juni 2010 med vedlegg
- brev av 26. juli 2010
- brev av 30. juli 2010

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 7. juli 2010
- brev av 28. juli 2010

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Hun har krav på redusert stilling. Dette er ikke imøtekommet av arbeidsgiver. Arbeidsgivers siste tilbud er ikke et tilbud om en fast redusert stilling. I tillegg er tilbudet lite konkret.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune anfører i det vesentligste:

Kommunen har kontinuerlig arbeidet for at A skal få tilrettelagt arbeid innenfor en stilling på 50 prosent. Det er ikke noe til hinder for at hun kan få innvilget redusert stilling som sykepleier, men det er enighet om at det ikke er tilstrekkelig å innvilge redusert arbeidstid i A' nåværende stilling ved C tunet. Arbeidstaker har derfor fått tilbud om å arbeide i en stilling på 30 prosent ved dagsenter for rehabilitering (VEPRO). I tillegg skal hun ivareta sitt verv som hovedtillitsvalgt noe som utgjør 20 prosent. Kommunen har pr i dag ikke mulighet til å tilby A annet arbeid på dagtid, da det ikke finnes ledige stillingshjemler.

### **Tvisteløsningsnemndas 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 avslø krav fra arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Dato for arbeidsgivers avslag er 11. mai 2010, og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 4. juni 2010. Saken er 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. Bestemmelsen er i hovedsak en videreføring av arbeidsmiljøloven (1977) § 46A, slik at forarbeider og praksis til tidligere lov er relevant ved tolkningen av § 10-2 fjerde ledd.

Arbeidstaker har med henvisning til § 10-2 fjerde ledd angrepet arbeidsgivers avgjørelse om ikke å ansette henne i stillingen på 48 prosent i kommunens psykiske helsetjeneste. Nemnda viser til at § 10-2 fjerde ledd som den klare hovedregel er begrenset til å gi rett til redusert arbeidstid i den stillingen man innehar. Bestemmelsen gir ikke krav på omplassering eller fortrinnsrett til andre stillinger, hvilket arbeidstaker krever i denne saken.

Nemnda registrerer at det er enighet mellom partene om at en ev. reduksjon av arbeidstiden i nåværende stilling ikke er tilstrekkelig til å ivareta arbeidstakers interesser idet arbeidet i stillingen er for tungt.

Saken synes etter dette ikke å reise spørsmål om anvendelsen av § 10-2 fjerde ledd.

Nemnda presiserer at vurdering av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter § 4-6 ikke hører inn under dens kompetanse. Nemndas kompetanse er begrenset til spørsmålet om arbeidstakeren har krav på redusert arbeidstid etter § 10-2 fjerde ledd.

**Konklusjon:**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Lillestrøm, 12.08.2010

**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.