

VEDTAK NR 53/15 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 17. september 2015.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due (vara for Henning Harborg), leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Gry Brandshaug Dale, KS
Tore Dahlstrøm, Sykepleierforbundet

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 ansatt som sykepleier i stilling på 100 prosent ved X, B. A jobber i todelt turnus som inkluderer arbeid hver tredje helg.

Det er til sammen ni sykepleiere ved enheten, hvor åtte har stilling på 100 prosent og én har stilling på 75 prosent. For tiden har fire av sykepleierne fått innvilget delvis permisjon på mellom 20 og 40 prosent. Som følge av dette har man for tiden tre vikarstillinger til utlysning.

A har fire barn i alderen 4 til 10 år. De siste tre år har hun hatt 50 prosent permisjon. Ved skjema datert 19. mai 2015 søkte A arbeidsgiver om ytterligere ett år med 50 prosent redusert arbeidstid. Søknaden ble begrunnet med hennes ansvar for små barn.

A mottok arbeidsgivers avslag på søknaden 19. juni 2015. Avslaget var begrunnet med at A hadde hatt delvis permisjon i tre år, og dermed ikke lenger hadde krav på permisjon etter loven. I brev av 19. juni 2015 til arbeidsgiver påklagde A avslaget, og henviste denne gangen til hennes rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4).

I brev av 23. juni 2015 fra arbeidsgiver ble det påpekt at det ikke var klagerett på kommunens vedtak. Videre ble det redegjort for at også hennes krav med grunnlag i arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) ble avslått.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 1. juli 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 1. juli 2015
- brev av 21. august 2015
- brev av 5. september 2015

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 26. august 2015
- brev av 14. september 2015

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Redusert arbeidstid som omsøkte vil ikke medføre noen vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Det har vært rekruttert vikar ved hennes permisjoner de foregående årene, og hun kan ikke se at dette skal medføre større vansker for dette året.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Redusert arbeidstid som omsøkt vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Avdelingen har få sykepleierstillinger, og har fra før innvilget mindre permisjoner for flere av sykepleierne. For å få dette til å gå opp har man for tiden utlyst flere mindre vikarstillinger som sykepleier. Dersom også A skal få innvilget 50 prosent redusert arbeidstid vil dette

medføre en vesentlig ulempe for driften. Det vises for øvrig til at A allerede har hatt tre år med 50 prosent permisjon.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. 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 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. A har fire barn under 10 år, og oppfyller dermed bestemmelsens inngangsvilkår.

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.

Nemndas flertall, Due, Strøm og Dale har etter en konkret vurdering kommet til at redusert arbeidstid som omsøkt vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten.

Flertallet legger i sin vurdering til grunn arbeidsgivers anførsler om at det som følge av andre permisjoner allerede er utlyst flere deltidsvikariater som sykepleiere ved avdelingen, og at ytterligere en delt stilling som må dekkes med vikar vil medføre vesentlige ulemper for tjenestetilbudet. Det legges i interesseavveiningen også en viss vekt på at A allerede har hatt redusert arbeidstid i tre år, og at hun ikke har påberopt seg noen særlige tungtveiende behov utover et ønske om mer tid sammen med barna.

Etter dette har nemndas flertall kommet til at arbeidstaker ikke har rett til redusert arbeidstid.

Nemndas mindretall, Solberg og Dahlstrøm har etter en konkret vurdering kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at fortsatt redusert arbeidstid for A som omsøkt vil medføre noen vesentlig ulempe for virksomheten.

Arbeidsgiver har anført at det er flere sykepleiere ved avdelingen som har fått innvilget mindre permisjoner og dermed fungerer i reduserte stillinger, og at A allerede har hatt redusert arbeidstid i tre år. Til dette bemerker mindretallet at det faktisk at arbeidstaker har

hatt redusert arbeidstid i flere år ikke alene kan tillegges avgjørende vekt, selv om det likevel kan være et moment i interesseavveiningen.

Mindretallet har forståelse for at fortsatt redusert arbeidstid for A vil medføre visse utfordringer for driften, men kan ikke se at ulempene er vesentlige i lovens forstand. Slik saken er opplyst kan ikke mindretallet se at arbeidsgiver har gjort konkrete forsøk på å rekruttere vikar til stillingen. Videre har virksomheten tilsynelatende uten store problemer hatt en vikar til å dekke opp for As fravær i de foregående år.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold

Twisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

Oslo, 21.09.2015

Til orientering:

Twist 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).