

Tvisteløsningsnemnda

etter arbeidsmiljøloven

Vedtaksdato: 17.03.2014

Ref. nr.: 13/39130

Saksbehandler: Helene Nødset Lang

VEDTAK NR 08/14 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte 27. februar 2014.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Anne-Lise H. Rolland, oppnevnt etter forslag fra LO

Elisabeth Lea Strøm, oppnevnt etter forslag fra NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Liv Håkonsen, Delta

Karin Erlimo, Oslo Universitetssykehus

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 i full stilling som autorisert ambulansearbeider ved ambulanseseksjonen X hos B. Hun har to barn på 5 og 7 år og en samboer som jobber tredelt turnus i fengselsvesenet.

A søkte om redusert arbeidstid med 18 prosent i perioden 1. desember 2013 til 1. juni 2014. I søknaden har hun oppgitt sosiale grunner, blant annet behov for mer tid til paramedicstudier, og behov for å få hverdagen til å gå opp, hvilket er særlig vanskelig på grunn av ektemannens turnus. Hun viste også til velferdsgrunner i form av mer tid til barna og oppfølging av skole og barnehage.

Søknaden ble avslått av driftsmessige hensyn 7. november 2013. Tillitsvalgt for Delta ba deretter i brev av 29. november 2013 om et forhandlingsmøte. De påpekte at permisjonen det søkes om utgjør en dagvakt (12 timer) annenhver uke, og at reduksjonen ikke vil berøre helger. Arbeidsgiver gjentok avslaget i e-post av 3. desember 2013.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev fra Delta datert 4. desember 2013. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 4. desember 2013 med vedlegg
- brev av 14. januar 2014 med vedlegg
- brev av 6. februar 2014 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 10. januar 2014 med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

Delta anfører på vegne av A at B ikke utviser en personalpolitikk som er tilpasset ulike livsfaser, og at det vanskelig lar seg gjøre å kombinere småbarnsfasen med arbeidet som ambulansearbeider.

Bemanningsutfordringene og sykehusets beredskap er forhold som arbeidsgiver må ivareta uten at det går utover den enkelte arbeidstaker. Turnusordningen er innført etter forslag fra arbeidsgiver selv. Det er arbeidsgiver som har ansvaret for en forsvarlig beredskap.

Bemanningsutfordringene er ikke så store som arbeidsgiver anfører. Det er god tilgang til vikarer.

Til arbeidsgivers syn om tidligere imøtekommenhet i forbindelse med permisjoner, viser arbeidstaker til at paramedicutdanningen er et samarbeidsprosjekt mellom høyskolen og sykehuset.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører at de har store bemanningsutfordringer og at særlig ambulansetjenesten er utsatt med flere vakante stillinger og en utfordrende skiftordning. Kompetansekravene er høye og vikarbehovet stort, noe som også medfører mye overtid og merarbeid hos de ansatte. Arbeidsgiver har avslått flere søknader om permisjon på grunn av disse utfordringene. Reduserte stillinger har negativ innvirkning på beredskapen og tjenestetilbudet til sykehuset.

Arbeidsgiver har vært svært imøtekommende ved å innvilge A permisjon for å arbeide hos en annen arbeidsgiver samt at hun får permisjon med lønn i forbindelse med hennes paramedicutdannelse.

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 barn på 5 og 7 år og en mann i tredelt turnus, og det er ikke tvilsomt at hun oppfyller lovens inngangskriterium.

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.

Nemndas flertall, medlemmene Harborg, Strøm, Rolland og Erlimo, har kommet til at den omsøkte arbeidstidsreduksjonen vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver, og at arbeidstaker derfor ikke får medhold. Nemndas flertall legger vekt på at arbeidsgiver har dokumentert at virksomheten for øyeblikket har mange vakante stillinger og så mange ansatte i permisjon at bemanningssituasjonen for tiden er særlig problematisk. Flertallet presiserer at det er denne – formodentlig forbigående – situasjonen som er avgjørende for dets vurdering, og at arbeidstaker må kunne forvente en annen vurdering dersom hun søker om redusert arbeidstid på ny etter at dagens bemanningsproblemer er tilbakelagt.

Nemndas mindretall, medlemmet Håkonsen, har kommet til motsatt resultat med følgende begrunnelse:

Det søkes midlertidig om en nokså beskjeden reduksjon av stillingen, 18 prosent, som utgjør om lag 10 til 12 vakter over en periode på ca. et halvt år. Grunnlaget for søknaden er behovet for mer tid sammen med sine barn på 5 år og 7 år, i tillegg til bedre oppfølging i forhold til

barnehage og skole. For en tid tilbake endret arbeidsgiver arbeidstidsordningen fra 24-timersvakter til 12-timersvakter. Konsekvensen av endringen betyr flere arbeidspliktige dager per uke/ måned for hver enkel arbeidstaker. Dette har bidratt til mindre tid sammen med barna og til andre fritidsaktiviteter, noe A ved søknad om redusert stilling forsøker å kompensere.

Arbeidsgiver hevder at bemanningssituasjonen er av en slik karakter at søknaden må avslås og viser til at de har en prekær og vanskelig situasjon. Tillitsvalgte meddeler at arbeidsgiver har overført fire ambulansemedarbeidere til andre ambulanseseksjoner i B, og har uforståelig nok selv bidratt til en reduksjon i bemanningen som de kaller «særlig problematisk». Denne overføringen ble gjort før arbeidsgiver lyste ut stillinger til tjenesten, eller har nye medarbeidere å sette inn. I februar ble det ansatt fire nye ambulansemedarbeidere i fulle stillinger, og tre av fire fulle stillinger er dekket inn med andre års lærlinger. På seksjonen er tre av tre vakante fulle stillinger dekket inn med andre års lærlinger. Videre har man nå 70 medarbeidere tilgjengelig på ambulansestasjonen i X, hvor arbeidsgiver også har tilgjengelighet på flere tilkallingsvakter.

Mindretallet mener at det vil være en fullt ut forsvarlig drift i Ambulanse X selv om A får redusert sin stilling med 18 prosent. Reduksjonen utgjør omlag en vakt hver fjortende dag og totalt 10 til 12 vakter fra desember 2013 til 1. juni 2014. Reduksjonen omfatter kun ukedager uten presisering av hvilke ukedager, det vil si at helgene ikke blir berørt. Med den bemanningen man har, samt kulturen for å ta ekstravakter ville denne reduksjonen etter mindretallets mening ikke være noe problem å dekke opp.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 17.03.2014

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).