

VEDTAK NR 62/11 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 28. september 2011.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Karen Sophie Steen (vara), LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Hanne Lyngstad Solberg, KS
Tore Dahlstrøm, NSF

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 sykepleier i stilling på 50 prosent ved B legevakt, B kommune.

Inntil hun gikk ut i foreldrepermisjon høsten 2009, hadde A en ren nattevaktstilling. Da foreldrepermisjonen utløp høsten 2010, fikk hun ytterligere ett års permisjon fra legevakten for arbeid hos en annen arbeidsgiver. Det ble samme høst avtalt at A skulle tilbake i sin stilling på 50 prosent ved legevakten fra 15. august 2011, fordelt slik at hun skulle jobbe 34 prosent natt og 16 prosent dag/aften.

Den 1. april 2011 søkte A B legevakt om redusert arbeidstid til 16 prosent stilling i et år fra 15. august 2011. Reduksjonen ønskes gjennomført ved at hun i den omsøkte perioden blir fritatt fra nattevaktdelen av stillingen. Søknaden var begrunnet med omsorg for tre barn på henholdsvis 2, 5 og 10 år.

Søknaden ble først avslått av arbeidsgiver i brev av 11. april 2011. Det ble deretter holdt et møte mellom partene, der det ble konkludert med at arbeidsgiver skulle vurdere om det forelå nye momenter som kunne endre det opprinnelige avslaget. I brev av 24. juni 2011 kom B kommune med et nytt og endelig avslag på søknaden.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 6. juli 2011. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 6. juli 2011
- brev av 11. august 2011
- e-post av 9. september 2011

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 23. august 2011

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Den omsøkte arbeidstidsreduksjonen vil ikke medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. B legevakt er en populær arbeidsplass, og det er flere sykepleiere på legevakten som vil være interesserte i å øke sin stillingsstørrelse for en periode.

Søknaden er begrunnet med omsorg for tre barn på henholdsvis 2, 5 og 10 år. Det er ikke ønskelig at den minste skal begynne i barnehage ennå. I tillegg vil nattevaktbelastningen i den nåværende situasjon medføre en helserisiko.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører i det vesentligste:

Den omsøkte arbeidstidsreduksjonen vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Det er nødvendig for driften av B legevakt at flest mulig av de ansatte fungerer i store stillingsbrøker. Det er vanskelig å rekruttere personell med rett fagkompetanse til små stillinger, særlig vikariater. Legevakten opplever perioder med underbemanning, og en innvilgelse av den ønskede stillingsreduksjonen vil medføre en belastning på de øvrige ansatte i form av pålagte ekstravakter.

A har for øvrig takket nei til kommunens tilbud om å undersøke om det finnes en passende stilling i en annen enhet.

Twisteløsningsnemndas 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 24. juni 2011, og saken ble rettidig brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 6. juli 2011.

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. Nemnda legger således til grunn at A oppfyller grunnvilkåret for redusert arbeidstid.

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 mellom 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.

Etter en avveining av partenes interesser har et flertall i nemnda, Harborg, Strøm og Solberg, kommet til at det vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver å innvilge A sin søknad.

Selv om arbeidstaker har påberopt omsorg for tre små barn som grunnlag for ønsket om arbeidstidsreduksjon og derved fyller lovens inngangskriterium, kan ikke flertallet se at behovet for den omsøkte arbeidstidsreduksjonen er særlig tungtveiende. Arbeidstakers ønske er å bli fritatt for alt nattarbeid (gjennomsnittlig en natt i uka) uten at det fremkommer at dette vil ha vesentlig betydning for hennes omsorg for barna. I interesseavveiningen legges det en viss vekt på at A allerede har en deltidsstilling på 50 prosent stilling, og at den omsøkte stillingsreduksjonen (til stilling på 16 prosent) utgjør en stor andel av stillingen hennes. Selv om loven ikke stiller noen minimumskrav, vil omsorg for små barn i normaltilfeller sjelden medføre at man bare kan fylle en så liten stilling. Flertallet legger også en viss vekt på at A allerede har hatt permisjon i ett år, og at kommunen også for øvrig har vist vilje til å tilrettelegge for arbeidstaker. Flertallet legger samtidig til grunn at arbeidstidsreduksjonen vil medføre vanskeligheter for arbeidsgiver og finner etter en helhetsvurdering og avveining av de kryssende interesser at det foreligger en vesentlig ulempe i bestemmelsens forstand.

Nemndas mindretall, Steen og Dahlstrøm, har etter en avveining av partenes interesser kommet til at den omsøkte arbeidstidsreduksjonen ikke vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Mindretallet har forståelse for at legevakten har en vanskelig bemanningssituasjon og at en tilrettelegging for en stilling på 16 prosent dermed vil medføre visse ulemper, men kan ikke se at det er konkretisert ulemper som overstiger det som vil være påregnelig i de fleste tilfeller. Arbeidsgivers argumentasjon er av generell karakter, og det er etter alt å dømme ikke gjort konkrete forsøk på å avverge ulempene gjennom f.eks. å ansette vikar. Mindretallet legger videre en viss vekt på at det dreier seg om en ganske stor arbeidsplass, og at perioden er begrenset til ett år (som det nå bare står ti og en halv måned igjen av).

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 07.10.2011

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.

