



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
08.05.2024

Møtedato
07.05.2024

Vår referanse
2024/59

Saksbehandler
Helene Nødset Lang

SAK NR 49/24 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 i form av fritak fra helgearbeid fra 11. april 2024 til 11. september 2024 etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Jan Eikeland, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Marina Sjørgård, Politiets Fellesforbund, bransjemedlem arbeidstakersiden

Marianne Gomo, Trøndelag politidistrikt, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som politibetjent 3, etterforsker, i stilling på 100 prosent i B med tjenestested [ENHET). Hun har to barn på 6 og 10 år.

A jobbet tre-skiftordning ved kriminalitetsforebyggende avdeling fra oktober 2011 til 2017. Hun gikk da over i stilling ved lokal etterforskningsavdeling uten arbeid på kveld eller helg, for å ha mer tid med sine to barn. I periodene september 2020 - juni 2021 og februar - november 2023 har A vært omdisponert og hatt vikariat som praksisansvarlig, med arbeidstid på dagtid uten helgearbeid.

[ENHET) måtte avgi ressurser til Felles straffesaksmottak (FSI) for å bistå med deres oppgaver i helgene. Mandag 26. februar 2024 mottok A derfor en beordring med 14 dagers varsel om at hun skal begynne på FSI-turnus (Felles straffesaksmottak). FSI er en enhet som tar imot alle straffesakene som kommer inn til distriktet, de foretar noen innledende etterforskningskritt og sender så sakene videre til den driftsenheten som er ansvarlig for videre håndtering.

I avklaringsmøte 29. februar 2024 sa A seg villig til å utføre andre arbeidsoppgaver, så lenge det ikke innebar kvelds- eller helgearbeid. Arbeidsgiver skulle undersøke mulighetene, men ga tilbakemelding 8. mars 2024 om at de for tiden ikke kan tilrettelegge for dette.

A søkte den 11. mars 2024 om redusert arbeidstid til 90 prosent uten helgearbeid og arbeid på kveldstid i perioden 11. april - 11. september 2024, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Bakgrunnen for søknaden var vektige velferdsmessige behov. Helgearbeid lar seg ikke forene med As familiesituasjon og omsorg for barn.

I e-post av 12. mars 2024 innvilget B arbeidstidsreduksjon til 90 prosent, men ikke fri i helgene. Begrunnelsen for avslaget var at Statens personalhåndbok ikke gir rett til å plukke ut alle sine arbeidshelger. Siden enheten må avgi 3 medarbeidere hver helg, ville innvilgelse av søknaden medføre at byrden med helgearbeid overføres til andre ansatte. Dette er det få som ønsker seg, og det er flere småbarnsforeldre med tilsvarende utfordringer i As enhet. Arbeidsgiver ønsker derfor å rullere på turnusen for å fordele byrden.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 15. mars 2024. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 15. mars 2024
- brev av 19. april 2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 17. april 2024
- brev av 25. april 2024

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at det medfører vesentlig ulempe å gi A redusert arbeidstid i form av fritak fra helgearbeid de helgene hun skal arbeide ved FSI. De hevder at arbeidsgivers interesser veier tyngre enn As behov.

Vesentlig ulempe

A er ikke aleneforsørger og det er bare snakk om fire helger totalt (tre helger igjen) før hun tas ut av ordningen, dermed kan ikke arbeidsgiver se at terskelen for å avslå søknaden skal være høyere enn ellers, jf. også Tvisteløsningsnemndas sak nr. 4/24.

Arbeidsgiver er en beredskapsorganisasjon og har ansvar for å sikre forsvarlig drift og leveranse av tjenesten for å oppfylle sitt samfunnsoppdrag. Dette medfører et behov for at ansatte også kan jobbe i helgene og at ansatte i etaten må være forberedt på å kunne stille på jobb på kort varsel og jobbe til tider som anses ugunstige. Polititjenesten er innrettet med arbeidstidsbestemmelser og arbeidsavtaler som skal sikre dette. Dette blir de ansatte også kompensert for.

På grunn av økonomisituasjonen må de ulike driftsenhetene i politidistriktet bistå hverandre for å få distriktets oppgaver løst, uten at det medfører for stor belastning på de ansatte. I den forbindelse har [ENHET), som A er ansatt ved, fått beskjed om at de må avgi ressurser til Felles straffesaksmottak (FSI) for å bistå med deres oppgaver i helgene. De som avgis må ha riktig etterforskningskompetanse. 3 av 10 driftsenheter i politidistriktet har måttet avgi ressurser til FSI.

[ENHET) må avgi tre personer hver helg og de har derfor satt 12 personer på en sirkulær turnus på fire uker. Dette medfører at hver av disse kun må jobbe én helg i måneden hver, herunder én lørdag og én søndag i den midlertidige tidsperioden de går på denne turnusen. Det er mulighet for å bytte helger dersom den aktuelle helgen ikke passer.

De andre ansatte ved [ENHET) har samme omsorgsansvar som A og har likevel klart å gjennomføre slik tjeneste med ulempen denne arbeidstiden medfører. A har allerede blitt tildelt en mye kortere periode enn andre ansatte. Dersom A får innvilget sin søknad, vil det medføre en økt helgebelastning på ansatte i samme situasjon som henne. I tillegg vil det også kunne skape utfordringer i arbeidsmiljøet. At noen får fritak i en så kort periode og med bakgrunn i et så lite behov, kan påvirke de ansattes tillit til arbeidsgiver og medføre at de slutter.

A ble varslet 14 dager før og dette er i henhold til regelverket. I tillegg gir arbeidsgiver økonomisk kompensasjon for ulemper tilknyttet arbeidstid.

A har ikke kun jobbet dag de siste syv årene, slik hun hevder. I perioden frem til 28. september 2020 jobbet A ved Forebyggende seksjon. Der arbeidet hun dag/kveld og hver 4. helg kveld/natt.

A ble informert om at ordningen var tidsbegrenset i møte 9. april 2024.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at hun har rett til redusert arbeidstid med fritak for kvelds- og helgearbeid fordi hun har vektige velferdsgrunner og at arbeidsgiver ikke har påvist en vesentlig ulempe.

Hun ber om at Tvisteløsningsnemnda vedtar rett til redusert arbeidstid på 10 prosent med fritak for helgearbeid fra 11. april 2024 og frem til 11. september 2024.

Vektige velferdsgrunner

A har to barn på 6 og 10 år. Inngangsvilkåret i bestemmelsen om redusert arbeidstid er dermed oppfylt. Hun har i tillegg et særlig sterkt behov, slik at det kreves mer av arbeidsgiver for å avslå hennes søknad. Hennes samboer er [...] og reiser mye, slik at hun i praksis har eneansvaret for barna i lengre perioder, noe som ikke lar seg forene med helgearbeid. Hun har ingen familie eller besteforeldre i nærheten som kan benyttes som barnevakt på grunn av alvorlig sykdom.

A har gjort bevisste valg for å arbeide dagtid siden 2017. Hun har tilbudt seg å jobbe med hva som helst så lenge det ikke innebærer helg. Hun bemerker at hun har utvist stor fleksibilitet, og har kun søkt om redusert arbeidstid i en svært begrenset periode fordi hun trenger tid til å områ seg i forhold til turnus som nå er satt. Hun er villig til å strekke seg svært langt, men ikke på bekostning av egen familie.

Årsaken til den begrensede tidsperioden skyldes at hun trenger å områ seg for å på sikt kunne løse utfordringen med ny arbeidstid. Hun har aldri blitt informert om at turnusordningen er tidsbegrenset. Tvisteløsningsnemnda må hensynta at arbeidsgiver har stor fleksibilitet til å finne en løsning som ivaretar hennes familiære situasjon.

Ikke vesentlig ulempe

Innvilgelsen av 10 prosent arbeidstidsreduksjon ivaretar ikke hennes behov. Det kritiske for henne er helgearbeid.

Det eneste arbeidsgiver viser til er at «noen andre får byrden» dersom søknaden innfris. Arbeidsgiver har kun påberopt generelle ulemper som alle arbeidsgivere som har ansatte med redusert arbeidstid, må håndtere. Det fremgår helt klart av nemnda sin praksis at det ikke vil være nok at arbeidsgiver må benytte vikar eller omorganisere arbeidsoppgaver, med mindre dette medfører større utfordringer enn normalt. Arbeidsgiver har ikke vist til at dette vil medføre større utfordringer enn normalt eller konkretisert på hvilken måte arbeidstidsreduksjonen vil innebære en vesentlig ulempe. Økonomisituasjonen til politiet vil alltid kunne anføres som en ulempe, men fritar ikke for ansvaret etter § 10-2. Ved redusert arbeidstid bortfaller også lønnskostnadene tilsvarende reduksjonen.

FSI er en ordning som dekkes av hele B, det kreves ikke særskilt kompetanse for å fylle rollen hun er ment å ha ved FSI. B har svært mange ansatte som har denne kompetansen, og har dermed stort spillerom for å finne en løsning som ikke innebærer vesentlig ulempe. Hun anfører at 2500 av de 3400 ansatte i politidistriktet har tilstrekkelig kompetanse til å utføre oppgavene ved FSI. Vurderingen av ulempene må foretas på bakgrunn av hele politidistriktet. Arbeidsgiver har ikke kommet med andre konkrete forslag til

arbeidsoppgaver. Ulempene for andre arbeidstakere må vurderes opp mot hele virksomheten, B, ikke bare [ENHET), som arbeidsgiver her har gjort.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Tvisteløsningsnemnda 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 være en vesentlig ulempe for virksomheten om A får redusert sin arbeidstid i form av fritak fra helgearbeid fra 11. april 2024 til 11. september 2024.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at A får redusert sin arbeidstid i form av fritak fra helgearbeid fra 11. april 2024 til 11. september 2024.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Kan arbeidstidsreduksjonen gjennomføres uten vesentlig ulempe for B?

Nemnda har kommet til at arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for B.

I denne saken er arbeidstaker innvilget redusert arbeidstid, men ikke på tidspunktene hun har behov for, det vil si helgearbeid.

Spørsmålet 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.

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 viser til at As behov er begrenset til en kort periode, frem til 11. september 2024, og at de ønskede tilpasningene dermed kun utgjør tre helger. Nemnda ser at As behov ligger midt i kjernen for det som er hensikten bak regelen om redusert arbeidstid, nemlig behov for tilsyn med egne barn som går utover kun et ønske om tid sammen med barna. Nemnda legger vekt på at A i praksis er alene med barna i de aktuelle helgene, noe som gjør at hun

har et tungtveiende behov for fri. Til tross for at arbeidsgiver er i en særstilling ved at de er en beredskapsorganisasjon og har ansvar for å sikre forsvarlig drift og leveranse av tjenesten for å oppfylle sitt samfunnsoppdrag, er nemnda likevel kommet til at As behov veier tyngre i denne saken. Nemnda har også lagt vekt på at B er en arbeidsgiver med mange ansatte og mange ulike oppgaver, som A har sagt seg villig til utføre i perioden med redusert arbeidstid. Det er derfor vanskelig for nemnda å se at det vil være en vesentlig ulempe for arbeidsgiver å tilpasse arbeidstiden i den omsøkte perioden.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

8. mai 2024