

VEDTAK NR 200/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 20. september 2017.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Sigrun Sagedahl, nestleder
Silje Stadheim Almestrand, NHO
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS

Særskilt oppnevnte medlemmer

Birgit Løppenthien, Frydenberg Ungdomsinstitusjon
Ingrid Myran, FO

Saken gjelder

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4)

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som spesialutdannet miljøterapeut i 100 prosent stilling hos B, X ungdomshjem.

X ungdomshjem tar imot ungdom i alderen 13-20 år, jf. barnevernloven § 4-4 (6), § 4-12 og § 1-3. Institusjonen er godkjent for plassering av seks ungdommer. Avdelingen Y har 12,89 årsverk i turnus og en avdelingsleder. Bemanningen er fordelt på en langturnuslinje kombinert med tredelt turnus, våken nattevakt og miljøterapeut med stedfortrederansvar på dagtid. Bemanningsplanen er tre på dag, tre på aften og to på natt.

Ordinære arbeidsoppgaver er blant annet å utøve god omsorg og grensesetting ut fra et traumebevisst perspektiv, ha medansvar i kartleggings- og utredningsprosesser, deltakelse i faglig arbeid og utvikling, sette seg inn i og holde seg oppdatert på målsettinger, tiltak, planer og rutiner og praktisk arbeid i avdelingen.

Nåværende turnus er sagt opp og det skal innføres standardisert forløp.

Den 13. april fremsatte A søknad om redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4). Hun ønsker ulønnet permisjon med 40 prosent fra 1. august 2017 til 1. august 2018. Begrunnelsen for søknaden var egen helse og omsorg for barn.

Arbeidsgiver avsto søknaden i brev datert 9. mai 2017. Avslaget var begrunnet med at redusert stilling ikke kunne gjennomføres uten særlige ulemper for avdelingen.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post 6. juni 2017.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 6. juni 2017
- e-post av 4. juli 2017

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 29. juni 2017
- brev datert 29. juni 2017

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun har rett til redusert arbeidstid med 40 prosent på grunn av omsorg for barn og egen helse.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at redusert arbeidstid for A vil innebære vesentlig ulempe for virksomheten. De har begrenset antall fast personal i fulle stillinger som kan ivareta arbeidet. I tillegg er de i en sårbar situasjon ved at de skal ha inn flere nye medarbeidere på samme tid.

Ansatte med erfarings-basert kunnskap blir i en slik situasjon svært verdifulle for avdelingen og spesialutdannet miljøterapeut er en rolle som vanskelig kan erstattes med vikar. A er i tillegg lokal veileder og stedfortredende avdelingsleder. Arbeidstaker har allerede hatt to år med 100 prosent permisjon og ett år 40 prosent omsorgspermisjon. Avdelingen skal utføre en stor endring ved å gå over til å jobbe ut fra en standardisert modell. I den nye modellen er de avhengige av å ha så mange store stillinger som mulig for å ivareta det standardiserte forløpet de er pålagt. Alle store stillinger vil ha nøkkelfunksjoner i modellen. X ungdomshjem har allerede flere mindre stillinger og kan derfor ikke gå inn på flere reduserte stillinger. Ungdommene har stort behov for trygghet, omsorg og kontinuitet i relasjoner. Dette ivaretas best gjennom å ha få små stillinger og lite bruk av vikarer.

Standardisert forløp medfører endrede krav til kontinuitet og treffpunkt for personale og samarbeidspartnere, samt innføring av en rekke nøkkelroller. I tillegg er miljøterapeuter/spesialutdannede miljøterapeuter hovedkontakt for ungdommen.

Tvistløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) 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 under skolealder og oppfyller med dette inngangsvilkåret for rett til 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 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, medlemmene Sagedahl, Almestrand, Rasmussen og Løppenthien har etter en konkret vurdering kommet til at den omsøkte ordningen med redusert arbeidstid vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. As stilling som spesialutdannet miljøterapeut er vanskelig å erstatte med en vikar. I tillegg er A lokal veileder og stedfortredende avdelingsleder. Det vises til at hun tidligere har hatt to år med 100 prosent permisjon og ett år med 40 prosent omsorgspermisjon. Ytterligere redusert stilling vil nå medføre vesentlige

ulemper for virksomheten ettersom de skal utføre en endring ved å gå over til en standardisert modell hvor de vil være avhengige av å ha mange store stillinger for å ivareta forløpet de er pålagt. Ungdommene har behov for trygghet, omsorg og kontinuitet i relasjoner, og dette ivaretas best med færre små stillinger og lite bruk av vikarer.

Flertallet legger vekt på at arbeidsgiver ser på denne situasjonen som midlertidig og at de så snart forholdene tilsier det, igjen vil innvilge søknader om redusert arbeidstid.

Nemndas mindretall, medlem Myran, har etter en konkret helhetsvurdering kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at den omsøkte arbeidsreduksjon for A vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Det legges vekt på arbeidstakers behov. Mindretallet har forståelse for at reduksjonen vil medføre visse utfordringer for arbeidsgiver, men finner det ikke godtgjort at ulempene forbundet med dette kan anses som vesentlige i lovens forstand. Mindretallet har etter dette kommet til at A har krav på redusert arbeidstid som omsøkt.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Sigrun Sagedahl
nestleder

28.09.2017

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).