



Vedtaksdato
16.05.2018

Vår referanse
2018/13530

Saksbehandler
Mahreen Shaffi

VEDTAK NR 37/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag 15. mai 2018.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Sigrun Sagedahl, nestleder
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS
Gry Brandshaug Dale, KS

Særskilt oppnevnte medlemmer

Rahman Mjaki, Ahus
Per Egil Johansen, Fagforbundet

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 miljøterapeut i stilling på 66 prosent natt ved Divisjon Psykisk helsevern ved B. Nattevaktene arbeider fra kl. 22.00 til 08.00.

Fra 1. januar 2017 til 1. januar 2018 har hun hatt redusert arbeidstid til 61 prosent, med reduksjon på en time per vakt i hverdagene.

Den 9. oktober 2017 leverte A ny søknad om redusert arbeidstid med en time på alle vakter som er på hverdager for perioden 1. januar 2018 til 28. februar 2019. Søknaden ble begrunnet med at hun har tre barn som skal i barnehagen og fars arbeidssituasjon. Arbeidsgiver avsto søknaden 7. desember 2017, men pga. den lange saksbehandlingstiden ble det innvilget redusert arbeidstid ut februar 2018.

Den 9. februar 2018 søkte A på nytt om redusert arbeidstid med en time om morgenen for vakter annenhver torsdag og fredag i arbeidsukene. Søknaden ble begrunnet med at barnas far må være på jobb kl. 07.45 og at barnehagen åpner kl. 07.15. Arbeidsgiver avsto søknaden i e-post av 16. februar 2018.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 25. februar 2018. 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 25. februar 2018
- brev mottatt 15. mars 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 8. april 2018

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Arbeidstaker ønsker å få redusert arbeidstid med en time vekselvis på torsdager og fredager i arbeidsukene. Reduksjonen ønskes gjennomført ved å gå en time tidligere om morgenen, å slutte kl. 07 i stedet for kl. 08. Dette er begrunnet med at arbeidstaker har tre barn, i alderen 2, 3 og 5 år som går i barnehage, og hennes mann jobber som fastlege. Han må være på jobb senest kl. 07.45, og barnehagen åpner kl. 07.15. Dette medfører at hennes mann ikke rekker å levere barna i barnehagen før han drar på jobb.

Arbeidstaker har ikke spesifisert noen tidsperiode i søknaden, men ønsker i alle fall et år frem i tid.

Dagtreninger av TKH, personalmøter og SIM-undervisning foregår i et tidsrom hvor det er mulig for arbeidstaker å delta på dette. Arbeidstaker kan ikke se at en time reduksjon utgjør så store ulemper.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Arbeidsgiver kan ikke få til en videreføring av tilrettelegging uten at det vil gå vesentlig utover annet personale og driften. Arbeidsgiver har gjort en vurdering og ser at en slik forkortning av arbeidsdagen for en nattevakt vil gi enheten utfordringer i forhold til å sikre nødvendig bemanningsbehov gjennom hele døgnet.

Dagvakter blir forskjøvet, og dette skaper «hull» i bemanningen mellom dagvakt og kveldsvakt. Dette går utover den daglige driften og påvirker i stor grad de arbeidsoppgavene som skal løses. Et vaktbytte på en ansatt en time tidligere enn resten gjør det sårbart på grunn av fravær.

Arbeidsgiver kan se andre mulige løsninger for utfordringen enn en times reduksjon for de aktuelle vaktene. Det vil være mulig å søke om permisjon for hele vaktene de aktuelle dagene, eller søke om å bytte disse vaktene til andre dager.

Tvistløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

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 tre barn på 2, 3 og 5 år, 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.

Nemnda har etter en konkret helhetsvurdering kommet til at det vil innebære vesentlig ulempe for arbeidsgiver om arbeidstaker får medhold i sitt krav om redusert arbeidstid slik omsøkt. Det legges vekt på i vurderingen at den omsøkte ordningen medfører vanskeligheter med å sikre nødvendig bemanning gjennom døgnet og at dette går utover den daglige driften. I sin avgjørelse legger nemnda også vekt på at det er tale om en sårbar brukergruppe med særskilte behov. Arbeidsgiver viser dessuten stor villighet for å tilrettelegge på annen måte som ikke medfører vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemnda har etter dette kommet frem til at arbeidstaker ikke kan gis medhold i sitt krav.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Sigrun Sagedahl
nestleder

16.05.2018

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).