



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
29.06.2018

Vår referanse
2018/19005

Saksbehandler
Nina N. Hermansen

VEDTAK NR 65/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 21. juni 2018.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Silje Stadsheim Almestrand, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Mårten Brandsnes Faret, KS
Ingrid Tordis Enoksen, NSF

Saken gjelder

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som sykepleier i 100 prosent stilling i B kommune, X hjemmetjeneste.

X hjemmetjeneste yter tjenester til rundt 100 brukere over et stort geografisk område. Dette medfører mye bilkjøring og alenearbeid. Virksomheten har 35 ansatte, hvorav 7 av disse er sykepleiere og de øvrige er helsefagarbeidere, assistenter, fysioterapeut og hjelpemiddelteknikker.

A innehar rollen som tjenesteansvarlig. Hun utfører sykepleiefaglige oppgaver og har det sykepleiefaglige ansvaret på tjenestestedet. Hun rapporterer til virksomhetsleder. A arbeider todelt turnus med dagvakter og kveldsvakter.

A har fått innvilget delvis permisjon med 50 prosent frem til 12. august 2018. Hun har også en time ammeferie pr.vakt.

Den 12. januar 2018 fremsatte A søknad om redusert arbeidstid med 50 prosent. Hun ønsker redusert arbeidstid fra og med 12. august 2018 til og med 31. august 2019. A ønsker redusert arbeidstid på grunn av at hun er alenemor for et barn på 1 år.

Arbeidsgiver avsto søknaden ved brev datert 23. mars 2018. Bakgrunnen for avslaget var behov for kontinuitet i sykepleierstillinger, samt mangel på tilgang på sykepleiervikarer i deltidsstillinger. En stilling på 50 prosent er for lav til at man kan inneha rollen som tjenesteansvarlig for brukere. Arbeidsgiver var villig til å innvilge permisjon i 100 prosent stilling.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 2. april 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 2. april 2018
- e-post av 19. april 2018
- e-post av 8. mai 2018
- e-post av 5. juni 2018
- e-post av 20. juni 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 7. mai 2018

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun har rett til redusert arbeidstid med 50 prosent siden hun er alenemor for et barn på 1 år. A ønsker å arbeide hele dager.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører i det vesentligste at redusert arbeidstid for A ikke kan gjennomføres uten at det går utover kvaliteten i tjenestetilbudet til brukerne. Sykepleierne har hovedansvar for tjenesteoppfølgingen, et arbeid som krever god kontinuitet for å sikre brukerne gode og forsvarlige tjenester. Tjenesteansvarlig har også faglig beslutningsmyndighet og fremdriftsansvar. Dette krever kontinuitet og arbeidsgiver mener derfor at sykepleierstillinger minimum bør være 75 prosent. I dag har alle sykepleiere ved virksomheten 100 prosent stilling.

Etter mottak av søknad om redusert arbeidstid lyste arbeidsgiver ut en stilling som skulle dekke opp den delen A eventuelt ikke var på jobb pga av redusert arbeidstid. Stillingen ble utlyst i perioden 30. januar til 13. februar 2018 med oppstart så raskt som mulig og varighet frem til august 2019. Stillingen ble lyst ut kombinert med en 50 prosent fast stilling. Arbeidsgiver mottok ingen søkere på stillingen. Alle sykepleiere ved virksomheten har 100 prosent stillinger, og kan av den grunn ikke benyttes for å dekke opp den resterende delen av As stilling. Den omsøkte permisjonens varighet gjør det også vanskelig å løse saken med bruk av tilfeldige vikarer. En slik løsning ville uansett medført lav kontinuitet i arbeidet og brukerne måtte ha forholdt seg til en rekke sykepleiere, noe som er uheldig med hensyn til kvaliteten på tjenestene. Stillingen kan heller ikke dekkes opp med helsefagarbeider eller assistent på grunn av kompetansebehovet.

Tvisteløsningsnemndas 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 et barn under 10 år og oppfylder 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 delt seg i et flertall og i et mindretall.

Nemndas flertall, medlemmene Due, Almestrand og Faret har etter en helhetsvurdering kommet til at den omsøkte ordningen med redusert arbeidstid vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. A er tjenesteansvarlig i hjemmetjenesten, en rolle som krever utdanning på høyskolenivå. Sykepleiere i hjemmetjenesten er ofte alene på vakt som sykepleier, og vil måtte håndtere krevende situasjoner alene. Stillingen krever derfor kontinuitet for å sikre brukerne gode og forsvarlige tjenester. Flertallet viser særlig til at arbeidsgiver etter mottak av As permisjonssøknad utlyste stilling for å dekke opp den delen av stillingen A ønsket permisjon fra, i tillegg til en 50 prosent fast stilling. Det var ingen søkere til stillingen. Videre har alle sykepleiere ved virksomheten 100 prosent stillinger, slik at de ikke kan benyttes for å dekke opp den delen av stillingen A søker permisjon fra.

Nemndas mindretall, medlem Solberg og Enoksen har etter en helhetsvurdering kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at en 50 prosent arbeidsreduksjon for A vil medføre 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. Mindretallet legger til grunn at arbeidstaker har et særlig stort behov for redusert arbeidstid da hun har aleneomsorg for et barn på ett år. I henhold til lovens forarbeider bør det da kreves en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiverens side for å avslå enn ellers. Mindretallet finner ikke å kunne legge til grunn at redusert arbeidstid for A vil gå ut over hensynet til kontinuitet og forsvarlige tjenester. Det vises til at A er en erfaren sykepleier med lang ansettelsestid (2009). Arbeidstaker har hatt arbeidsreduksjon med 50 prosent frem til 13. august 2018, og ønsker nå ett år til med redusert stilling. Mindretallet kan ikke se at det er dokumentert at arbeid i redusert stilling ikke har fungert til nå. Mindretallet har forståelse for at reduksjonen vil medføre visse utfordringer for arbeidsgiver når det gjelder å få dekket vikarbehovet. Rekrutteringsutfordringer blant sykepleiere i kommunehelsetjenesten er imidlertid slik mindretallet ser det en kjent og generell utfordring som ikke bør begrense arbeidstakers rettigheter etter Arbeidsmiljøloven. Mindretallet anser at arbeidsgivers utfordringer i dette tilfellet ikke overstiger arbeidstakers behov for redusert arbeidstid.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

29.06.2018

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).