

## **VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**For behandling av sak nr. 1/2006 i tvisteløsningsnemnda, ble det den 24.04.06 avholdt møte i Direktoratet for arbeidstilsynets lokaler i Christian Krohgs gt. 10, Oslo.**

### **Tvisteløsningsnemndas faste medlemmer**

Seniorrådgiver Hanne Inger Bjurstrøm (leder), Advokat Elisabeth Lea Strøm (NHO), Advokat Karl Inge Rotmo (LO)

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Advokat Børge Benum (KS)  
Advokat Tore Dahlstrøm (Norsk Sykepleierforbund)

### **Saken gjelder**

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2, fjerde ledd.

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

### **Det ble truffet slikt**

### **vedtak:**

### **Sakens bakgrunn**

A er ansatt som sykepleier i hjemmetjenesten i B i 75 prosent stilling. Fra 01.09.03 og frem til 01.09.05 har hun arbeidet redusert i 50 prosent stilling. A søkte den 28.07.05 om videre redusert arbeidstid frem til 01.09.06, i form av 15 prosent reduksjon i forhold til opprinnelig stillingsandel, slik at hun arbeider i 60 prosent stilling. Søknaden ble avslått av B, den 06.09.05. Norsk Sykepleierforbund har på vegne av A brakt saken inn for Tvisteløsningsnemnda.

Ovenfor tvisteløsningsnemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader til saken. Det vises i denne forbindelse til brev fra Norsk Sykepleierforbund av 23.02.06 og brev fra B av 28.02.06 og 09.03.06.

### **Arbeidstakers anførsler**

Det vises til at A har omsorg for to barn, hvorav det yngste er født i 2001. Hun kan således påvise vektige velferdsgrunner som grunnlag for rett til redusert arbeidstid. Det yngste barnet

er plaget av eksem, noe som medfører mange våkennetter for mor og barn. A har av denne grunn behov for tid til å ”ta seg inn igjen”, både for å ivareta restarbeidsevnen og for å ta seg av familien. For så vidt gjelder arbeidsgivers begrunnelse for avslaget anføres, at B har et ansvar for å legge forholdene til rette slik at småbarnsforeldre kan gjøre bruk av retten til redusert arbeidstid. Det vises til at kommunen tidligere har benyttet personale med annen kompetanse, når dette har vært formålstjenelig.

Med en så vidt liten reduksjon i arbeidstid som 15 prosent bør det være mulig for kommunen å finne en løsning. Videre fremholdes at kommunen burde gjort mer for å rekruttere sykepleiere til kommunen.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B viser til bemanningssituasjonen ved hjemmetjenesten er svært knapp. Kommunen har over lengre tid hatt ledig 55 prosent stilling som sykepleier. Denne stillingen har vært lyst ut flere ganger uten at det har kommet søkere. Det vises til at kommunen har forsøkt å stimulere søkere ved å tilby attraktive arbeidsavtaler med ekstra lønnsansiennitet til nyutdannede, tilrettelagt turnus, videreutdanning, flyttegodtgjørelse, bolig, barnehageplass, etc. Til tross for dette har man ikke lyktes i å få søkere til stillingen. I forbindelse med A tidligere permisjoner og perioder med redusert arbeidstid, har man søkt å løse bemanningssituasjonen ved å tilsette andre yrkesgrupper som hjelpepleiere og vernepleiere. Dette anses imidlertid som en lite tilfredsstillende ordning, idet disse ikke kan utføre alle oppgavene som en sykepleier har. Kommunen har også benyttet innleide sykepleiere fra vikarbyrå, men dette er en svært kostbar ordning som også gir dårlig kontinuitet i tjenesten. B mener på denne bakgrunn at den omsøkte arbeidstidsreduksjonen ikke kan gjennomføres uten vesentlige ulemper for virksomheten.

### **Twisteløsningsnemnda bemerker**

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Angjeldende tvist oppsto før denne bestemmelsen trådte i kraft 1. januar 2006, og denne ble brakt inn for Arbeidstilsynet til avgjørelse etter tidligere arbeidsmiljølov § 46A. Saken var imidlertid ikke ferdigbehandlet før ikrafttredelse av den nye loven. Saken er overført til tvistenemnda fra Arbeidstilsynet. Den nye arbeidsmiljøloven har ingen overgangsbestemmelser på dette punkt, og den aktuelle problemstillingen er ikke kommentert i forarbeidene. Opprettelsen av tvisteløsningsnemnda er i forarbeidene forutsatt å representere en bedret tvisteløsningsmodell for partene, og nemnda ser på denne bakgrunn ingen betenkeligheter med å ta saken under behandling.

Arbeidsmiljøloven § 10-2, fjerde ledd fastsetter at arbeidstaker 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.

Twisten reiser to hovedspørsmål som nemnda må ta stilling til. Det første spørsmålet er om det foreligger helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner som gir rett til redusert arbeidstid. 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 og praktiseringen av arbeidsmiljøloven § 46A 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. På bakgrunn av lovens forarbeider og sakens opplysninger finner tvisteløsningsnemnda det ikke tvilsomt at A omsorgsoppgaver for barn født i 2001 er å anse som en vektig velferdsgrunn som i utgangspunktet gir rett til redusert

arbeidstid. Det forhold at barnet har helseplager, innebærer etter nemndas syn et forsterket behov for arbeidstidsreduksjon.

Av sakens dokumenter fremgår det at administrasjonsutvalget i B bl.a. begrunnet sitt avslag med at A hadde hatt permisjon ut over det personalreglementet ga anledning til. Tvisteløsningsnemnda finner i denne forbindelse grunn til å presisere at arbeidstakers rettigheter etter arbeidsmiljøloven ikke kan settes tilside i form av interne retningslinjer eller reglement.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Det andre spørsmålet nemnda må ta stilling til er således om A reduksjon i arbeidstid fra 75 til 60 prosent innebærer en vesentlig ulempe for B.

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 i forhold til hvilke ulemper som kan påberopes fra arbeidsgivers side. 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 fremdeles vil være relevant. Gjennom tidligere forvaltningspraksis er det lagt til grunn at kravet til *vesentlig* ulempe innebærer at det ikke er tilstrekkelig å påberope en generell ulempe, f. eks. ulempen ved å måtte omorganisere arbeidsoppgaver eller skaffe vikar. Arbeidsgiver må kunne påvise en kvalifisert og betydelig form for ulempe, f. eks. at arbeidstidsreduksjonen vil medføre uforholdsmessige vanskeligheter for virksomheten.

B har gjort gjeldende at kommunen har store problemer med å dekke opp behovet for sykepleiere. Dette til tross for en rekke utlysninger og tilbud om gunstige ansettelsesvilkår. Kommunen mener på denne bakgrunn at de ikke har mulighet til å imøtekomme den omsøkte arbeidstidsreduksjonen, uten at det vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidstaker har på sin side fremholdt at kommunen har et ansvar for å legge forholdene til rette slik at småbarnsforeldre kan gjøre bruk av retten til redusert arbeidstid. Med en så vidt liten reduksjon i arbeidstid som 15 prosent, bør det etter arbeidstakers syn være mulig å finne en løsning, f. eks ved bruk av personale med annen kompetanse.

På bakgrunn av sakens opplysninger legger Tvisteløsningsnemnda til grunn at B gjennom lengre tid har hatt problemer med å rekruttere sykepleiere til ledige stillinger. Dette er stillinger som er nødvendig for å ivareta kommunens lovpålagte oppgaver. Nemnda legger videre til grunn at kommunen ved gjentatte utlysninger og tilbud om gunstige ansettelsesvilkår, tidligere har forsøkt å få besatt ledige stillinger, uten at dette har gitt resultater. Nemnda kan imidlertid ikke se at det fra kommunens side er gjort noe aktivt for å tilrettelegge for arbeidstidsreduksjonen etter at A søkte om redusert arbeidstid i juli 2005. I henhold til lovens forarbeider skal det ved vurderingen av om det foreligger en vesentlig ulempe foretas en avveining mellom arbeidstakers og arbeidsgivers interesser. A velferdsmessige behov for arbeidstidsreduksjon, basert på omsorg for et mindreårig barn med helseplager, innebærer etter nemndas syn et særlig behov som fordrer en sterkere begrunnelse fra arbeidsgivers side enn ellers. B har i forbindelse med A reduserte arbeidstid frem til september 2005, benyttet andre grupper helsearbeidere, samt innleide sykepleiere for å løse

bemanningssituasjonen. Tvisteløsningsnemnda har forståelse for at arbeidsgiver ikke anser dette som en tilfredsstillende ordning på lang sikt.

Hensett til den relativt beskjedne arbeidstidsreduksjonen det søkes om, finner imidlertid nemnda ut fra en samlet vurdering at kommunen ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at det er vesentlig ulempe forbundet med å tilrettelegge for en arbeidstidsreduksjon på 15 prosent innenfor den omsøkte perioden frem til 01.09.06. A gis således medhold i kravet om 15 prosent redusert arbeidstid.

Vedtaket er enstemmig.

### **Konklusjon**

A gis rett til 15 prosent redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2, fjerde ledd, frem til 01.09.06.

\* \* \*

Tvisteløsningsnemnda

Hanne Inger Bjurstrøm  
leder

Oslo, den 16.05.06

### **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