

VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA

For behandling av sak nr 22/2006 i tvisteløsningsnemnda ble det den 9. november avholdt møte i Arbeidstilsynet region Oslo sine lokaler Stenersgaten 1, Oslo

Tvisteløsningsnemndas faste medlemmer

Seniorrådgiver Hanne Inger Bjurstrøm (leder), Advokat Elisabeth Lea Strøm (NHO) Advokat Anette Lunde Barlinn (LO)

Særskilt oppnevnte medlemmer

Advokat Øyvind Gjelstad (KS)
Advokat Tore Dahlstrøm (NSF)

Saken gjelder

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble avsagt slikt

vedtak:

Sakens bakgrunn

A er ansatt som sykepleier i B. Hun arbeider som ledene sykepleier natt (71,8 prosent stilling) og som sykepleier hver tredje helg (17,6 prosent stilling) i hjemmesykepleien, X omsorg.

1. juni 2006 søkte A om å få redusert sin arbeidstid ved at hun søkte om fritak fra arbeidet som sykepleier hver tredje helg. Søknaden gjaldt perioden 1. september 2006 til 31. desember 2006.

Bakgrunnen for søknaden knytter seg til omsorg for barn under 10 år.

Søknaden ble avslått av arbeidsgiver i brev av 21. juni 2006 under henvisning til at fritaket fra helgearbeidet ville medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Arbeidstakers anførsler

Arbeidstaker anfører følgende begrunnelse for at avslaget på redusert arbeidstid er uberettiget:

A begrunner søknaden om redusert arbeidstid med at hun har omsorg for tre barn på henholdsvis 2, 4 og 7 år. Hun viser til at dette medfører et behov for redusert arbeidstid og at hun ønsker å tilbringe mer tid sammen med barna.

Hun anfører videre at arbeidsgiver i sin begrunnelse for avslaget kun beskriver et generelt problem knyttet til tilrettelegging for redusert arbeidstid. Det vises imidlertid ikke til at det er gjort noe konkret for å finne en løsning i forhold til den aktuelle permisjonssøknaden.

A tilbakeviser at hennes nåværende stilling ble tilrettelagt for henne, bl.a. ved at nattevakter i helgene er byttet ut med dag og kveldsvakter hver 3. helg. Hun viser til at den aktuelle helgestillingen med dag og kveldsvakter var utlyst i avisen og ble tildelt henne på grunnlag av hennes søknad og kvalifikasjoner. A viser også til andre eksempler hvor arbeidsgiver ikke har imøtekommet hennes ønsker om tilrettelegging av arbeidstiden på en tilfredsstillende måte, dette til tross for at hun har vært villig til å inngå kompromisser av hensyn til arbeidsgivers behov og turnusplanen.

Arbeidsgivers anførsler.

Arbeidsgiver anfører følgende begrunnelse for avslage på søknad om redusert arbeidstid:

Kommunen har ikke funnet det forsvarlig å gi permisjoner fra helgejobbing. Innvilgelse av den aktuelle søknaden vil få store konsekvenser for pleie- og omsorgsavdelingen i form av mange nye søknader.

Det bemerkes at pleierstillinger i kommunal og statlig helsetjeneste som hovedregel medfører helgvakter. I X omsorg er det 70 årsverk, hovedsakelig pleierstillinger, hvorav samtlige har turnus med helg.

Kommunen må ha et høyt antall ansatte for å dekke opp vaktene i helgene. Det er helgestillingene som er vanskeligst å få besatt og det er vikarvakter på helgvakter som er vanskeligst å dekke med kvalifisert personale. Dette skyldes både at disse stillingene ikke er attraktive, og at det i henhold til arbeidsmiljøloven 10-8 (4) ikke er lovlig å arbeide oftere enn annenhver søndag i gjennomsnitt. På bakgrunn av dette kan en enkelt deltidsansatt i kommunen ikke lovlig vikariere tredjehver søndag. Å få andre kvalifiserte søkere til å arbeide oftere enn tredjehver søndag er også problematisk.

Hjemmesykepleien i X omsorg har p.t. 2 av 4 helgestillinger vakante. Som arbeidsgiver står kommunen mellom brukers behov for kvalifisert personale og arbeidstakeres ønske om en turnus som gagnar familielivet. Kommunen må forholde oss til helsetjenesteloven som slår fast at innbyggerne har rett til forsvarlig helsehjelp, også på helg og i alle høytider. Det er like mange pasienter i helgene som på hverdager. Pasientbehovet er det samme, men det er satt opp minimumsbemanning i helgene og det er kun de viktigste oppgavene som prioriteres. Dette gjør at behovet for kvalifisert hjelp er minst like stort i helger som på hverdager.

Det vises til at det som regel må inngås kompromisser i forhold til turnusplan ved innvilgelse av redusert arbeidstid. De som skal være vikarer i små brøker har som oftest en annen stilling i tillegg, derfor må alle parter vise smidighet for å få til en løsning.

Kommunen har ikke klart å skaffe sykepleier som kan jobbe hver 3. helg dag/kveld.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om rett til redusert arbeidstid kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda innen fire uker etter at arbeidsgiver avslo krav fra arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3, tredje ledd. Angjeldende tvist ble brakt inn for nemnda 18. juli 2006. Søknaden ble avslått av arbeidsgiver i brev av 21. juni 2006. Tvisten er etter dette rettidig innbrakt for Tvisteløsningsnemnda.

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.

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, Ot.prp. nr. 3 (1982/83) og Ot.prp. nr. 49 (2004/05), skal foreldre med barn under 10 år *uten videre* anses å ha behov for å få redusert sin arbeidstid, dersom de ber om dette. På bakgrunn av lovens forarbeider og sakens opplysninger finner Tvisteløsningsnemnda det ikke tvilsomt at A har vektige velferdsmessige og sosiale grunner som i utgangspunktet gir rett til redusert arbeidstid.

Av loven fremgår det at retten til redusert arbeidstid er betinget av at arbeidstidsreduksjonen ikke medfører vesentlig ulempe for virksomheten. Hvilke ulemper arbeidsgiveren kan påberope seg vil etter forarbeidene måtte bero på en skjønnsmessig vurdering. Hvis en arbeidstaker utfører oppgaver som ikke så lett kan overtas av andre og det er nødvendig å utføre disse på heltid, vil arbeidsgiveren f.eks. kunne påberope seg at det ikke er mulig eller at det vil medføre uforholdsmessige vanskeligheter å få tilsatt noen på den resttid som blir ledig. Arbeidsgiveren må i tilfelle kunne sette som vilkår at man klarer å få ansatt noen som kan ta f.eks. den del av stillingen som blir ledig ved at en arbeidstaker ønsker å gå over på redusert tid. Enkelte spesielle stillinger vil det også være særlig vanskelig å dele på. Arbeidsgiveren må også kunne påberope seg at andre arbeidstakere i virksomheten påføres ulemper ved at noen går over på deltid eller at det er ikke mulig å tilpasse reduksjonen inn i turnusplanen o.l.

Nemnda har merket seg arbeidsgivers anførsler om at det er vanskelig å få besatt vikarstillinger i helgene med kvalifisert personell, og at kommunen ikke har klart å skaffe sykepleiere som kan jobbe dag og kveldsvakt hver 3. helg ved X omsorg. I den foreliggende saken er det imidlertid bare søkt om fritak for vakter hver 3. helg i en periode på 4 måneder. Den korte perioden innebærer at det er forholdsvis få vakter kommunen må finne en løsning for, og dette kan isolert sett tale for at det ikke vil foreligge en vesentlig ulempe for kommunen. Det at det dreier seg om en begrenset periode gjør imidlertid stillingen mindre attraktiv, og dermed vanskeligere å få besatt med kvalifisert vikar. Også kommunens ekstra administrasjonsoppgaver i tilknytning til tilsetning av vikar, tilpassning av arbeidsplaner mv. for så vidt få vakter som det her er søkt fritak for, må etter nemndas syn kunne tillegges betydning i saken.

Nemnda har forståelse for at en arbeidstaker med tre små barn i særlige perioder vil kunne komme i en situasjon hvor det ønskes fri fra å jobbe vakter som i den aktuelle saken. A har imidlertid ikke påberopt seg noen særlige forhold som grunnlag for at hun ønsker et slikt fritak i nettopp disse fire månedene utover henvisningen til at hun har små barn. På bakgrunn av en helhetlig interesseavveining, og de problemer som må anses å foreligge for kommunen

med å skaffe kvalifiserte vikarer til denne typen vakter, har nemnda kommet til at A i den konkrete situasjonen ikke har rett til redusert arbeidstid.

Vedtak

Det gis ikke rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2, fjerde ledd.

* * *

Twisteløsningsnemnda

Hanne Inger Bjurstrøm
leder

Oslo 8. desember 2006

Til orientering:

Twist 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 ledd.