

VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA

For behandling av sak nr 15/08 i tvisteløsningsnemnda ble det tirsdag 04.03.07 avholdt møte i Arbeidstilsynets lokaler, Torvet 5 i Lillestrøm.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg (leder), Elisabeth Lea Strøm (NHO) og Karl Inge Rotmo (LO)

Særskilt oppnevnte medlemmer

Tore Dahlstrøm, NSF

Børge Benum, KS

Saken gjelder

Twist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt

vedtak:

Saksforhold

A er tilsatt som sykepleier ved B, kardiologisk laboratorium.

A søkte ved brev av 11. oktober 2007 om 30 prosent redusert arbeidstid med følgende fordeling; fri hver onsdag, en time kortere arbeidsdag mandag, tirsdag og torsdag, og 45 minutter kortere arbeidsdag fredager. Arbeidstidsreduksjonen ble søkt lagt til slutten av arbeidsdagen og gjaldt for perioden 2008.

I brev av 9. november 2007 innvilget B reduksjonen i arbeidstid iht. avtalen, men slik at tidsreduksjonen på mandager, tirsdager, torsdager og fredager måtte tas ut på begynnelsen av arbeidsdagen.

A brakte etter dette saken inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 21. november 2007.

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

Arbeidstakers anførsler

A fastholder sitt krav om redusert arbeidstid. Hun anfører i det vesentligste at behovet for å ta ut arbeidstidsreduksjonen på slutten av dagen knytter seg til henting av to små barn i barnehage. Det vises til at ettermiddagene er mest hektiske og at en reduksjon av arbeidstiden om morgenen ikke vil avhjelpe situasjonen i særlig grad.

Arbeidsgivers anførsler

B hevder at den omsøkte fordelingen av arbeidstiden innebærer en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Det anføres i det vesentligste:

For B vil redusert arbeidstid for én sykepleier på slutten av dagen medføre at en lab må stenge kl.14.30 i stedet for kl. 16.00. Dette medfører at minst en pasient ikke kan gis behandling. En til to pasienter daglig må derfor vente til neste dag eller senere for å behandles. Ut over en driftsmessig ulempe, vil dette derfor medføre en ulempe for pasienter og i verste fall risiko for liv og helse.

Dersom disse pasientene i et slik tilfelle likevel skal prioriteres for behandling vil dette medføre at andre sykepleiere må dekke disse arbeidstimene. Dette medfører merforbruk av ressurser både i form av at andre sykepleiere må øke sin arbeidstid, og eller forskyve sine vakter. Konsekvensen av dette vil være høyere lønn-/driftskostnader, uforutsigbar arbeidsplan for den enkelte og overskridelse av arbeidsmiljølovens grenser for alminnelig arbeidstid. Slike arbeidsforhold leder igjen til misnøye blant de ansatte og vil ha uheldig effekt på arbeidsmiljøet. B viser også til at A arbeidstid er slutt kl 15.30, hvilket er over en time før barnehagen stenger.

Twisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Frist for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgiver avslø krav fra arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Dato for arbeidsgivers avslag er 9. november 2007 og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 21. november 2007. Saken er således rettidig innbrakt.

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.

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 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.

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, for eksempel ulempen ved å måtte omorganisere arbeidsoppgaver eller skaffe vikar. Arbeidsgiver må kunne påvise en kvalifisert og betydelig form for ulempe, for eksempel at arbeidstidsreduksjonen vil medføre uforholdsmessige vanskeligheter for virksomheten.

Tvisteløsningsnemnda skal bemerke at arbeidsgiver ikke har avslått A ønske om reduksjon av arbeidstid. Tvisten står om hvorvidt A har krav på at den reduserte arbeidstiden fordeles slik at hun kan ta ut reduksjonen på slutten av dagen. Etter nemndas oppfatning innebærer ikke retten til redusert arbeidstid en ubetinget rett for arbeidstaker til å bestemme hvordan arbeidstidsreduksjonen skal gjennomføres. I samsvar med ovennevnte lovforarbeider og foreliggende praksis på dette området, legger nemnda til grunn at også dette vil bero på en interesseavveining og en konkret skjønsmessig vurdering av hvorvidt arbeidstakers ønske kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Nemnda er delt i sitt syn på hvorvidt den omsøkte fordelingen av arbeidstiden innebærer en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Nemndas flertall, Henning Harborg, Elisabeth Lea Strøm, Karl Inge Rotmo og Børge Benum har, slik saken er opplyst, kommet til at arbeidstaker ikke kan gis medhold i sitt krav til plassering av arbeidstiden.

Flertallet betviler ikke at A behov for redusert arbeidstid er størst på ettermiddagene, men kan ikke se at hun har krav på å få gjennomført reduksjonen akkurat på de tidspunktene som for henne er optimalt når arbeidsgiveren har dokumentert at det for den er en større ulempe at A har fri på ettermiddagen enn på morgenen. Arbeidsgiver har vist at tidsreduksjon på ettermiddagen vil skje innenfor laboratoriets åpningstider, mens det ikke vil være tilfellet på morgenen. Det må i denne saken bety at arbeidsgiver kan påberope seg at arbeidstakers forslag til gjennomføring av reduksjonen vil medføre en ulempe knyttet til drift av laboratoriet og disponering av personell. En avveining av partenes interesser tilsier derfor at arbeidstakers ønske om en for seg helt optimal løsning må underordnes sykehusets driftsmessige behov.

Nemndas mindretall, Tore Dahlstrøm, har kommet til at A har rett til redusert arbeidstid i samsvar med den omsøkte ordning. Det avgjørende for mindretallets standpunkt er opplysningene fra A, som ikke er imøtegått av arbeidsgiver, om at reduksjon av arbeidstid på ettermiddag i realiteten er en videreføring av A ordning med ammefri. A har opplyst at hun har hatt denne ordningen i ett år uten at det har skapt problemer for avdelingen.

Konklusjon

A gis ikke medhold i sitt krav om at den reduserte arbeidstiden skal tas ut som reduksjonen på slutten av dagen.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, den 14.05.08

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 ledd.