

VEDTAK NR 44/08 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Twisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag den 7. oktober 2008 i
Departementsbygningen i Akersgata 59, Oslo.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder (vara for Hanne Inger Bjurstrøm)
Anette Barlinn, LO (vara for Karl Inge Rotmo)
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Ingrid Enoksen, NSF
Øyvind Gjelstad, KS

Saken gjelder

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt i 100 % stilling som eneste lege ved daglegevakten i B kommune. Arbeidstiden er 8.00 til 15.30.

A søkte den 28. mai 2008 om redusert stilling til 80 % i tidsrommet 1. august til 31. desember 2008, for å ha mer tid til oppfølging av sønnen på ett år som skulle starte i barnehage i august. Ønsket var at reduksjonen skulle gjennomføres med en fridag i uken, fortrinnsvis onsdager, men A hadde også sagt seg villig til å samle opp dagene dersom dette ville gjøre det lettere å få tak i vikar.

A har ikke mottatt skriftlig avslag på søknaden. Arbeidsgiver har gjentatte ganger, blant annet i e-post av 3. juli og 1. august 2008, påpekt at det er vanskelig å få tak i vikar, men at det kanskje kan by seg en mulighet senere. Det ble avholdt et møte den 23. juli 2008 i anledning oppstart etter permisjon. I møtet ble også redusert arbeidstid diskutert.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 26. august 2008.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken. Det vises i denne forbindelse til brev fra B kommune av 15. september 2008 samt brev fra A av 17. september 2008.

Arbeidstakers anførsler

A mener det ikke vil medføre en vesentlig ulempe for B kommune å innvilge hennes søknad om redusert arbeidstid, og anfører i det vesentligste:

Det finnes en etablert vikarordning der man bruker legekantorene i kommunen dersom A er borte på grunn av sykdom eller lignende. I forbindelse med ansettelse ble hun også forespeilet fri til kurs og hospitering ved sykehuset. Dette er også situasjoner som ville krevd en vikarordning.

Det har allerede gått nesten to måneder av perioden hun søkte om redusert stilling for, uten at man er nærmere en avklaring enn antydninger om fremtidige mulige løsninger fra arbeidsgiver. Hun har også stilt seg positiv til alternativ avvikling av stillingsreduksjonen uten at det har ført til en løsning per i dag. Å vente på en løsning i et uvisst tidsperspektiv er ikke holdbart da hun søkte om permisjon for å kunne ha mer tid til å følge opp sønnen bl.a. den første tiden i barnehagen.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune hevder at kommunens ulemper må anses for å være vesentlige for deres tjenestetilbud og anfører i det vesentligste:

A har ikke påberopt seg annet enn et velferdsønske i form av å kunne tilbringe mer tid med sitt barn, og dette må i denne sammenheng sies å være svakere enn hensynet til drift av legevakta.

Det er svært vanskelig å skaffe legevikarer i B. Det finnes nesten ikke ledige plasser på fastlegelistene, og alle legene er fullt ut pålagt offentlig arbeid i 20 %, så kommunen har ikke noen reserve å ta av. Det er ingen vikarordning for daglegevakta, kun en beredskapsordning

for øyeblikkelig hjelp som løses av de andre legekantorene etter en turnusordning. Det er heller ikke mulig å ha åpen legevakt én dag per uke uten lege.

Kommunen har i landsdekkende media lyst ut etter ledig vikar for de dagene og den perioden A har søkt permisjon, uten resultat. Den har også vært i kontakt med en lege som den hadde fått tips om, men det var ikke mulig for vedkommende å ta vakter denne høsten. Kommunen har nå fått kontakt med en utenlandsk lege som har jobbet i Norge tidligere og som muligens vil kunne jobbe rundt juletider, og han kan i så fall vikariere for både ferie og eventuelle permisjonsdager. Han må imidlertid avklare en del formelle ting angående opphold i Norge før man vet om han kommer.

Tvisteløsningsnemndas 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. Saken er 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.

Tvisteløsningsnemnda vil bemerke at A oppfyller inngangskriteriet med sitt ønske om mer tid sammen med sitt ett år gamle barn.

Rett 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 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 av de ulemper som 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 utviklet seg rundt ulempevurderingen etter den bestemmelsen 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.

Nemnda har i den foreliggende sak kommet til at redusert arbeidstid for A vil medføre en vesentlig ulempe for kommunen. Nemnda viser til at A stilling som eneste lege ved daglegevakten i B kommune er en spesielt sårbar stilling for kommunen. Det legges videre vekt på at det dreier seg om en forskriftsfestet rettighet for pasientene til øyeblikkelig hjelp. Nemnda legger til grunn arbeidsgivers opplysninger om at de uten hell har gjort flere forsøk på å skaffe vikar for å imøtekomme A ønsker. De har derigjennom vist at det er vanskelig å skaffe legevikarer i B, og at det per i dag ikke finnes tilgjengelig vikar. Det legges til grunn at

det ikke finnes noen vikarordning for daglegevakta, kun en beredskapsordning for øyeblikkelig hjelp som løses av de andre legekantorene etter en turnusordning, og at alle fastlegene er pålagt offentlig arbeid i 20 % slik at kommunen ikke har noen reserve å ta av.

Nemnda har etter det ovennevnte kommet til at A ikke har rett til redusert arbeidstid. Vedtaket er enstemmig.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 04. november 2008

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.