

## **VEDTAK NR 79/09 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag den 20. oktober 2009 i Arbeidstilsynets lokaler, Lillestrøm.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder  
Karen Sophie Steen, (vara) LO  
Elisabeth Lea Strøm, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Bjarne Gilje, FO  
Børge Benum, KS

### **Saken gjelder**

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

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B kommune

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A har siden 2000 vært ansatt som vernepleier i B kommune i stilling på 100 prosent. Frem til august 2009 arbeidet A som vernepleier med arbeidstid på dagtid ved X Sentralskole. I forbindelse med at kommunen besluttet at stillingen skulle inndras, ble A tilbudt stilling som vernepleier i hjemmetjenesten i B kommune.

Hjemmetjenesten i B kommune har totalt 31 ansatte. Tjenesten har tre sykepleierstillinger og to og en halv vernepleierstilling. B kommune har 16 brukere med diagnose psykisk utviklingshemming. Av disse brukerne deltar en del i arbeidslivet eller gjennomfører skolegang og får praktisk bistand på ettermiddager og i helger. Vernepleiernes hovedoppgave er tilrettelegging og praktisk bistand overfor psykisk utviklingshemmede brukere. I tillegg bistår vernepleierne sykepleierne med medisindosering og andre oppgaver som de som høyskoleutdannede kan utføre. Stillingen som vernepleier i hjemmetjenesten innebærer turnus over seks uker med tilnærmet likt antall dagvakter og kveldsvakter samt arbeid hver tredje helg.

A takket ja til tilbud om ny stilling i hjemmetjenesten i april 2009 samtidig som hun i et fremlagt notat blant annet påpekte behov for tilrettelegging av arbeidsforholdet for omsorg for fire mindreårige barn. Oppstart i ny stilling ble fastsatt til 1. august 2009.

A henvendte seg muntlig til arbeidsgiver og anmodet om tilrettelegging av bestemte vakter. Dette ble drøftet av partene i et møte 11. mai 2009, og A fikk i samsvar med sitt ønske tilrettelagt turnusen slik at hun fikk faste dagvakter på tirsdager og torsdager (da hennes mann hadde fri) samt kveldsvakter på onsdager.

A søkte deretter om ca 40 prosent redusert arbeidstid (omsorgspermisjon) i søknad datert 15. juni 2009. Av søknaden fremgår det at hun ønsker omsorgspermisjon mandag, fredag, lørdag og søndag fra 1. august 2009 til 1. august 2010.

I B kommunes svar av 7. juli 2009 fremgår det at redusert arbeidstid med ca 40 prosent kan innvilges, men at dette av hensyn til avdelingens behov forutsetter endring av den oppsatte turnusen. Kommunen mener at redusert arbeidstid som omsøkt forutsetter at arbeidstaker jobber to kveldsvakter hver uke, hver tredje helg og at i uker med helgevakter kan kveldsvakter reduseres til en.

I august 2009 begynte A å jobbe i den nye stilling som vernepleier i hjemmetjenesten i stilling på 100 prosent. Frem til 13. august 2009 hadde As ektefelle ferie og kunne ivareta omsorgen for barna. Da partene ikke hadde kommet til enighet om uttak av redusert arbeidstid, søkte A om omsorgspermisjon fra sin stilling i 100 prosent i søknad av 12. august 2009.

B kommune innvilget A omsorgspermisjon fra stilling i 100 prosent fra 17. august 2009.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 24. juli 2009. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Fra FO X foreligger følgende dokumenter:

- brev av 24. juli 2009
- brev av 31. august 2009
- brev av 16. september 2009

Fra B kommune foreligger følgende dokumenter:

- brev av 24. august 2009
- e-post av 12. oktober 2009

### **Arbeidstakers anførsler**

På vegne av arbeidstaker anfører FO X i det vesentligste:

Med fire barn under åtte år har A behov for redusert arbeidstid. A og hennes mann, ansatt som lærer i B kommune, søkte begge om redusert arbeidstid (omsorgspermisjon) med 40 prosent for at A og hennes mann skulle bytte på å være hjemme med barna på dagtid på alle hverdager. For at dette skal la seg gjennomføre er det avgjørende at redusert arbeidstid kan tas ut på faste dager. Hennes mann jobber dagtid mandag til fredag og har i tillegg en bijobb med arbeid hver annen helg. Han fikk innvilget redusert arbeidstid (permisjon) med fri hver tirsdag og torsdag.

Hun kan ikke se at hennes reduserte arbeidstid vil være til vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Det vises til at turnusen i helgene var satt opp slik at en sykepleier hadde vakt parallelt med henne, og A mener at det ikke har fremkommet at hennes vernepleierkompetanse var nødvendig da. Hun viser for øvrig til at mange andre ansatte ønsker utvidet stilling og at det således ikke vil være et problem å få dekket bemanningen.

Barna har ikke barnehageplass og får heller ikke plass på nåværende tidspunkt. Manglende tilrettelegging av vakter fra arbeidsgivers side har medført at hun føler seg tvunget til å ta omsorgspermisjon fra stillingen som vernepleier, selv om hun helst ønsker å jobbe. Arbeidsgivers tilbud om tilrettelegging av arbeid til hver annen helg, vil medføre at familien ikke får frihelger sammen og anses om urimelig.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune anfører i det vesentligste:

As stilling i 100 prosent som vernepleier i hjemmetjenesten innebærer turnus over seks uker med et likt antall dag- og kveldsvakter samt arbeid hver tredje helg. B kommune har imøtekommet As ønske om tilrettelagt turnus i form av to faste dagvakter på tirsdager og torsdager og en kveldsvakt på onsdager i stilling på 100 prosent.

Kommunen kan imidlertid ikke akseptere at As stilling reduseres med 40 prosent ved at hun fritas fra alle andre vakter. Det ville ramme avdelingens behov i sterk grad. A skal som vernepleier bistå brukere med spesielle behov. Siden disse brukerne er på skole og arbeid på dagtid, blir det ingen kontinuitet i dette arbeidet med en kveldsvakt i uka.

Arbeidsgiver ble gjort kjent med at As mann har en bijobb hver annen helg og har tilbud A å kunne arbeide hver annen helg. For at hun ikke skulle måtte møte på jobb før ektefellen var kommet hjem, tilbød kommunen at hennes oppmøte på jobb kunne forskyves. En løsning

med arbeid hver annen helg i tillegg til de tre tilrettelagte vaktene i ukedagene ville sikret nødvendig kontinuitet for brukerne og ansees som faglig forsvarlig.

Arbeidsgiver er av den oppfatning at virksomheten har forsøkt å tilrettelegge arbeidstiden for A for at denne skal tilpasses best mulig, og at den omsøkte arbeidstidsreduksjonen ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

### **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. Dato for arbeidsgivers avslag er 7. juli 2009 og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved FO Xs brev av 24. juli 2009. Saken er således rettidig innbrakt.

Arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd 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 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. Nemnda legger således til grunn at det i dette tilfellet foreligger vektige velferdsgrunner i lovens forstand og at grunnvilkåret for redusert arbeidstid således er oppfylt.

Rett til redusert arbeidstid er 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 for øvrig anvisning på en konkret og skjønsmessig vurdering av hvilke 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 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 vil bemerke at A fikk tilbud om redusert arbeidstid med 40 prosent, men med andre vakter enn det arbeidstaker primært ønsker. Tvisten gjelder derfor om hun har rett til å ta ut arbeidstidsreduksjonen på bestemte dager. 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 forarbeider og foreliggende praksis på 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 har etter en avveining av partenes interesser kommet til at arbeidstidsreduksjon som omsøkt vil medføre en vesentlig ulempe for B kommune. Nemnda anser det godtgjort at redusert arbeidstid som omsøkt vil medføre manglende kontinuitet overfor brukerne av tjenesten slik at den ikke anses faglig forsvarlig. Det er i vurderingen lagt vekt på at kommunen har tilrettelagt turnusen med flere faste vakter i uka for å imøtekomme As behov, samt for øvrig vist utstrakt vilje til å imøtekomme familiens behov.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Lillestrøm, 22.10.2009

### **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.