



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato

9. november 2021

Vår referanse

2021/164

Saksbehandler

Nina N. Hermansen

VEDTAK NR 145/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 4. november 2021.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder

Silje Hassellund Solberg, LO

Marianne Pedersen, Virke

Særskilt oppnevnte medlemmer

Elin Skogly, Prima Omsorg/Prima assistanse

Siri Kristin Konstad, Fagforbundet

Saken gjelder

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som helsefagarbeider i stilling på 76 prosent hos B. Hun er aleneforsørger for et tvillingpar født 8. juni 2020.

Hun har kontantstøtte fra juli 2021 og begynner på jobb igjen i juli 2022.

Virksomheten er et sykehjem med 5 sengepostavdelinger med 85 beboere og et dagsenter. Virksomheten har 98,06 årsverk. Pleiepersonalet jobber turnus med 35,5 timers uke, bestående av dag/kveld, hver tredje (eller andre) helg og helligdager.

Den 21. juni 2021 søkte A om redusert arbeidstid til 50-55 prosent stilling. Hun ønsker å starte på jobb etter kl. 08.15 og arbeide til kl. 16.00 på grunn av barnehagens åpningstider. Hun ønsker heller ikke å arbeide kveld eller helg. Hun ønsker redusert arbeidstid fra juli 2022 frem til juli 2023.

Arbeidsgiver innvilget søknaden delvis i e-post av 5. juli 2021. De kunne ikke innvilge fritak for kveld-, helg- og helligdagsvakter fordi det vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidsgiver innvilget redusert arbeidstid med 26 prosent for ett år frem til juli 2023 og oppstart kl. 08.15 for en prøveperiode på 3 måneder.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 14. juli 2021. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 14. juli 2021
- brev datert 24. august 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 17. august 2021
- brev datert 6. september 2021

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun har rett til redusert stilling som omsøkt. Hun har tidligere arbeidet kun dagvakter i ca. 50 prosent stilling på samme sykehjem. Hun er villig til å arbeide 15 minutter lenger når hun starter 15 minutter senere. Når det gjelder «tavlemøte», påpeker hun at enkelte av hennes vakter starter kl. 08.30 og med 50 prosent stilling er det flere «tavlemøter» hun likevel ikke får vært med på. Hun mener det kan gå at hun beholder sine dagvakter i turnusen og får ytterligere 9-10 dagvakter over 12 uker.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at de delvis har innvilget kravet. Arbeidstaker har fått redusert arbeidstid til 50 prosent. Kravet om å kun jobbe dagtid uten kveld-, helg- og helligdagsvakter

og å starte dagvakter kl. 08.15 ble delvis innvilget. De innvilget oppstart kl. 08.15 for en periode på 3 måneder, for å så evaluere hvordan det fungerer. De har daglig «tavlemøte» mellom kl. 08.00-08.15, som er et viktig forum for de ansatte, med viktige beskjeder og faglige diskusjoner. Det vil være en ulempe for den ansatte og for avdelingen dersom den ansatte aldri får med seg det møte.

Fritak fra ulempevakter er ikke innvilget, men arbeidsgiver kan tilstrebe dagvakter i den grad det er forenelig med driften og ikke medfører merbelastning for andre ansatte. Dersom arbeidstaker får innvilget søknaden i sin helhet, vil det medføre at alle ulempevaktene hun har må fordeles på de andre ansatte i avdelingen. Med hensyn til kvalitet og kontinuitet for beboerne er det også uheldig å ha flere ansatte i mindre stillinger og de er forpliktet etter avtale med sykehjemsetaten å etterstrebe større stillinger.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av Tvisteløsningsnemnda. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med nestleder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

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 anses foreldre med barn under 10 år å ha behov for å få redusert sin arbeidstid, dersom de ber om dette. De trenger ikke å begrunne behovet nærmere.

Tvisteløsningsnemnda vil bemerke at A oppfylder inngangsvilkåret i bestemmelsen. Hun er aleneforsørger for to barn under 10 år.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Hvorvidt arbeidstidsreduksjonen vil innebære vesentlig ulempe, vil bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfelle. Vurderingen innebærer en avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særlig stort, kreves en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiverens side for å avslå enn ellers. Dette følger blant annet av uttalelsen fra departementet i Ot. Prp. Nr. 68 (1998-1999) punkt 3.2.3, om at det må foretas en avveining mellom partenes interesser, men likevel slik at bedriftens grunner til å nekte må være mer tungtveiende enn arbeidstakers behov for permisjon.

Kravet til at ulempen må være vesentlig, innebærer at det ikke er nok å påberope en generell ulempe. Det vil for eksempel ikke være nok at arbeidsgiver må benytte vikar eller

omorganisere arbeidsoppgaver, med mindre dette medfører større utfordringer enn normalt.

Arbeidsgiver har innvilget redusert arbeidstid til 50 prosent og oppstart etter kl. 08.15 på dagvakter i en prøveperiode på 3 måneder. Spørsmålet for nemnda blir om det vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten med redusert arbeidstid som omsøkt, herunder med fritak fra kvelds-, helg- og helligdagsvakter og oppstart på dagvakter kl. 08.15.

Nemnda har etter en konkret vurdering ikke funnet det sannsynliggjort at en reduksjon av As arbeidstid som omsøkt vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Nemnda har ved sin vurdering lagt vekt på at arbeidstaker har et sterkt behov for redusert arbeidstid som alenemor, samt at arbeidstaker tidligere har hatt en stilling på 50 prosent med kun dagvakter ved sykehjemmet. Arbeidsgiver vil ha god tid til å planlegge for arbeidstidsreduksjonen som ønskes gjennomført fra juli 2022. Virksomheten har mange avdelinger, og arbeidstaker er åpen for å utføre andre arbeidsoppgaver i perioden, dersom dette avhjelper arbeidsgivers ulemper. Nemnda ser at den midlertidige nedsettelsen av arbeidstid vil kunne medføre enkelte ulemper for arbeidsgiver, men kan ikke se at dette utgjør en «vesentlig ulempe» i lovens forstand. Nemnda har etter dette kommet til at arbeidstaker har rett til redusert arbeidstid som omsøkt for ett år, fra og med juli 2022 til og med juli 2023. Dersom A fortsatt ønsker redusert arbeidstid etter denne perioden, må hun eventuelt søke på nytt.

Konklusjon

A har rett til redusert arbeidstid til 50 prosent, med kun dagvakter fra kl. 08.15-16.00 i perioden fra og med juli 2022 til og med juli 2023.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad
Nestleder

9. november 2021

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at Tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 annet 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 fjerde ledd.