



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato

29. november 2021

Vår referanse

2021/203

Saksbehandler

Birgit Espejord Jensen

VEDTAK NR 152/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 25. november 2021.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder

Vetle Wetlesen Rasmussen, YS

Mårten Brandsnes Faret, KS

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 sykepleier i stilling på 100 prosent hos B.

A er fostermor til et barn på 5 år, og har av den grunn hatt ulønnet permisjon fra februar 2020 til 18. august 2021. Hun søkte om videre permisjon fram til 17.08.2022, med begrunnelse at barnevernet anmodet om at hun er hjemme på grunn av barnets oppfølgingsbehov. Arbeidsgiver avsto kravet den 8. september 2021. Hun ble da innvilget videre ulønnet permisjon til 17. september 2021.

A søkte den 17. september 2021 om redusert arbeidstid der arbeidstiden settes til null, fra den 17. september 2021 til den 17. august 2022, med samme begrunnelse som i permisjonssøknaden.

Arbeidsgiver avsto søknaden den 20. september 2020, under henvisning til at arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) ikke gir rett til eller omfatter full permisjon. De viser samtidig til tidligere avslag på permisjon uten lønn, som de har begrunnet i hensynet til at det er vanskelig å få tilstrekkelig kompetanse på arbeidsplassen.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 4.oktober 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 4. oktober 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 17. oktober 2021

Arbeidstakers anførsler

A anfører at hun har sosiale grunner for rett til redusert arbeidstid. Hun mener at ved redusert arbeidstid kan arbeidstiden settes til null. Videre anfører A at hun ikke kan se at det medfører riktighet at det er vanskelig å rekruttere sykepleiere da det burde være en attraktiv stilling for hennes yrkesgruppe. Hun kan ikke se at arbeidsgiver per dags dato har forsøkt å få tak i noen til hennes stilling.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører at arbeidsmiljølovens regler om redusert arbeidstid i § 10-2 fjerde ledd åpner for å sette arbeidstiden til null i perioder, men mener at A etter Tvisteløsningsnemndas praksis ikke har krav på full permisjon i et år etter denne regelen.

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 leder 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.

Departementet uttaler videre i Ot. Prp. Nr. 68 (1998-1999) punkt 3.2.3 at:

«Arbeidstaker kan ta arbeidstidsreduksjonen ut som arbeidsfrie perioder. Denne bestemmelsen tar særlig sikte på småbarnsforeldres behov for perioder med fri i løpet av året, f.eks. i forbindelse med skoleferier. Også for arbeidsfrie perioder må det foretas en avveining mellom arbeidstakers og arbeidsgivers interesser og behov.»

Nemnda har etter en konkret vurdering av sakens opplysninger kommet til at arbeidstaker ikke har rett til redusert arbeidstid med arbeidstid satt til null.

Etter nemndas praksis, se blant annet vedtak 37/14 og 02/08 der nemnda har uttalt «at en arbeidstidsreduksjon etter § 10-2 (4) kan gjennomføres som arbeidsfrie perioder, men at det strider mot en naturlig forståelse av lovens ordlyd å forstå « redusert » som fullt fritak fra arbeidstid i en periode på ett år. En så lang arbeidsfri periode som det her er søkt om må i realiteten regnes som en permisjon.»

Nemnda er fortsatt av den oppfatning at dette må være riktig, og finner derfor at A ikke har rett på redusert arbeidstid satt til 0 i tidsrommet fra 17. september 2021 til 17. august 2022.

Nemnda går etter dette ikke inn i de øvrige vilkårene i lovens § 10-2 fjerde ledd.

Konklusjon

A gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

29. 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.