



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
25.04.2018

Vår referanse
2018/11439

Saksbehandler
Nina N. Hermansen

VEDTAK NR 30/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte fredag 20. april 2018.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Gry Brandshaug Dale, KS

Særskilt oppnevnte medlemmer

Rahman Mjaki, Ahus
Ingrid Tordis Enoksen, NSF

Saken gjelder

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4)

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som sykepleier (saksbehandler) i 100 prosent stilling ved B, medisinsk teknologisk virksomhetsområde, avdeling for behandlingshjelpemidler. A har hatt redusert arbeidstid med 20 prosent frem til 28. februar 2018.

Avdeling for behandlingshjelpemidler er ansvarlig for hjemmebehandling med behandlingssmidler i spesialisthelsetjenesten. Behandlingshjelpemidler er medisinsk utstyr og tilhørende utstyr som er nødvendig i forbindelse med medisinsk behandling av pasienten. Seksjon helsefag står for driften ved avdelingen, som har ca 17 000 hjemmeværende pasienter. Seksjon helsefag har 12 medarbeidere, hvor 4 er sykepleiere (saksbehandlere).

Seksjonen mottar henvisninger (søknader) fra legespesialister for utlån av behandlingshjelpemidler. Saksbehandlere kontrollerer og behandler søknaden, ekspederer pasienter, pårørende og helsepersonell som oppsøker avdelingen fysisk eller telefonisk for utlevering av utstyr/forbruksmateriell eller trenger bistand/veiledning i forbindelse med behandling. Arbeidet må journalføres og arkiveres. Avdelingen har ordinær åpningstid fra kl. 08.30-14.30. På torsdager har de åpent frem til kl. 1630 og på fredager frem til kl. 14.00.

As arbeidsoppgaver er saksbehandling og veiledning, telefon og ekspedisjonsarbeid, lager/logistikk og andre pålagte oppgaver.

Den 11. januar 2018 fremsatte A søknad om redusert arbeidstid med 30 prosent på grunn av omsorg for barn. Hun har et barn på 1 år og 9 måneder som hun fremdeles ammer og et barn på 7 år. A ønsker å være hjemme annenhver fredag og de resterende timene kan fordeles slik at hun arbeider i avdelingens åpningstid som er kl. 08.30-14.30. Hun ønsker redusert arbeidstid for perioden 1. mars 2018 til 31. august 2018.

Søknaden ble avslått av arbeidsgiver 17. januar 2018. Avslaget var begrunnet med at det ville medføre særlig ulempe for virksomheten å innvilge ytterligere redusert arbeidstid for A. I etterkant innvilget arbeidsgiver redusert arbeidstid med 20 prosent slik A har hatt tidligere.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 13. februar 2018.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 13. februar 2018
- e-post av 1. mars 2018
- e-post av 21. mars 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 5. mars 2018
- brev datert 6. mars 2018

Arbeidstakers anførsler

A anfører at hun har rett til redusert arbeidstid på grunn av omsorg for to barn på 1 år og 9 måneder og et barn på 7 år. Hun ammer fortsatt det yngste barnet, og det eldste har ekstra behov for oppfølging faglig og sosialt.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at dersom A innvilges ytterligere redusert arbeidstid vil det gå utover forsvarlig drift. Avdelingen er liten med stor variasjon i arbeidsoppgavene og det er hele tiden behov for en kombinasjon av de ulike yrkesgruppene. De ulike ansatte kan ikke gå inn i hverandres arbeidsoppgaver. Arbeidet krever lang opplæring og stor kunnskap om tjenestene. Det er derfor ikke mulig å engasjere vikar ved redusert arbeidstid ettersom tiden ikke er tilstrekkelig til å gi forsvarlig opplæring. I kjernetiden er det viktig at de har grunnbemanningen for å sikre forsvarlig drift. Avdelingen er i en fase hvor de har nyansatte, vikarer og personer i fødselspermisjon. Oppgaver som har blitt nedprioritert i foregående periode må gjennomføres nå. For å bevare fleksibiliteten i bemanningen kan de ikke innvilge ytterligere redusert arbeidstid.

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 ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) 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.

A har to barn under 10 år og oppfyller med dette inngangsvilkåret for rett til redusert arbeidstid.

Retten 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 av 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 av arbeidsgiver. 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 har etter en konkret interesseavveining kommet til at arbeidstaker har dokumentert et slikt særlig behov og at hun innvilges rett til redusert arbeidstid som omsøkt. Sett i forhold til de ulempene redusert arbeidstid vil medføre for virksomheten, mener nemnda at interesseavveininga i denne saken må falle i arbeidstakers favør. Nemnda legger til grunn at arbeidstaker har et særlig behov for redusert arbeidstid, da hun har to barn under 10 år, hvor det eldste barnet på 7 år krever ekstra oppfølging faglig og sosialt ut over det vanlige. Dette er dokumentert med vedtak fra kommunen. Det kreves da en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiver for å gi avslag. Nemnda ser at arbeidsgiver har dokumentert ulemper ved å innvilge ytterligere redusert arbeidstid, men finner ikke at disse overstiger arbeidstakers tungtveiende behov for redusert arbeidstid. Nemnda har særlig lagt vekt på at det er søkt om redusert arbeidstid for en svært kort periode og at den gjelder en begrenset reduksjon.

Konklusjon

Arbeidstaker gis rett til redusert arbeidstid som omsøkt frem til 31. august 2018.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

25.04.2018

Til orientering:

Tvist om rett til redusert arbeidstid kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 (2). 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 (3).