



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
04.02.2019

Vår referanse
2018/48539

Saksbehandler
Nina N. Hermansen

VEDTAK NR 14/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 24. januar 2019.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Gry Brandshaug Dale, KS
Tore Dahlstrøm, UNIO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Hege Torvbråten, KS
Liv Marit Fagerli, Legeforeningen

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 fast ansatt som sykepleier i stilling på 100 prosent i B kommune, enhet helse, omsorg og barnevern. Hun arbeider etter en turnusplan over 6 uker, som innebærer totalt ti kveldsvakter, to vakter i helger og åtte vakter i ukedagene.

A har fem barn født i 2010, 2012, 2013, 2015 og 2017. Mannen driver gårdsbruk. Barnehagens åpningstider er fra kl. 07.00 til kl. 16.15.

A har tidligere fått rett til redusert stilling med 24,65 prosent i henhold til Tvisteløsningsnemndas vedtak 243/17. Vedtaket innebar at hun slapp kveldsvakter mandag til torsdag frem til 31. desember 2018.

Den 30. september 2018 fremsatte A søknad om fortsatt redusert arbeidstid med 24,65 prosent. Hun ønsker reduksjonen gjennomført slik at hun ikke har kveldsvakter mandag til torsdag. Søknaden gjelder perioden 1. januar 2019 til 31. desember 2019.

B kommune avslo søknaden ved brev datert 17. oktober 2018. Avslaget var begrunnet med at de har altfor mange vakante kveldsvakter for sykepleiere i en 6-ukers turnus. Det er ikke mulig å få fylt disse vaktene innenfor ordinære tiltak. Dersom A innvilges fritak for kveldsvakter, vil denne vakansen øke med syv kvelder. Dette mener arbeidsgiver ikke er forsvarlig i forhold til tjenesten. Søknaden om redusert arbeidstid imøtekommes, men da også ved en reduksjon av dagvakter, ikke bare kveldsvakter.

A brakte saken inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 4. november 2018. Begge parter har fått anledning til å komme med utfyllende merknader.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 4. november 2018
- e-post av 6. januar 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 19. desember 2018
- brev datert 15. januar 2019

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at hun har rett til fortsatt redusert arbeidstid med 24,65 prosent. Hun anfører i det vesentligste:

Redusert arbeidstid kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. A har tidligere fått rett til redusert arbeidstid frem til 31. desember 2018 ved vedtak i Tvisteløsningsnemnda. Det var opprinnelig søkt om redusert arbeidstid frem til 31. desember 2020. Behovet for redusert arbeidstid er det samme og A søker derfor om tilsvarende ordning til og med 31. desember 2019. A er heller ikke enig i at antallet vakante vakter øker, da arbeidstaker har hatt tilsvarende ordning det siste året. Hun bestrider også

at belastningen vil øke på de andre sykepleierne. Arbeidsgiver benytter allerede vikar for å dekke inn vakanser. De tre avdelingene på sykehjemmet kan også samarbeide for å dekke arbeidsstopper og avlaster hverandre.

A anfører at hun har behov for redusert arbeidstid fra kveldsvaktene fordi hun har store utfordringer med å skaffe barnevakt, særlig om kveldene på ukedager. Hun har fem barn født i 2010, 2012, 2013, 2015 og 2017, hvorav ett av barna krever særlig oppfølging. Mannen driver gårdsbruk, noe som innebærer arbeid også på kveldstid. Svigerforeldrene, som bor i nærheten, er pensjonister.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver gjør gjeldende at arbeidstidsreduksjonen ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe og anfører i det vesentligste:

De har altfor mange vakante kveldsvakter for sykepleiere allerede. Det er ikke mulig å få fylt disse vaktene innenfor ordinære tiltak. Dersom A innvilges redusert arbeidstid i form av fritak for kveldsvakter, vil vakansen øke med syv kvelder. Dette mener arbeidsgiver ikke er forsvarlig. Arbeidsgiver bruker allerede vikarbyrå for ikke å overbelaste sykepleierne. Det blir for stor belastning på de sykepleierne som er igjen dersom A skal få redusert arbeidstid som omsøkt.

Arbeidsgiver har i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser, ansvar for å sikre at alle arbeidstakere har forsvarlig arbeidsmiljø og arbeidstidsbestemmelser. Dette lar seg ikke gjøre dersom A innvilges rett til reduksjon av kveldsvakter. Da må kollegaene dekke A kveldsvakter i tillegg til sine egne. Det er mangel på sykepleiere i kommunen og de forsøker å ta hensyn til at det å jobbe aften og natt er vanskelig å forene med familieliv, og at det må være en så jevn belastning som mulig. De har også alenemødre som har andre behov enn familier der man er to om å dele på ansvar for barn og familie. Det å bruke vikarbyrå er ikke et tiltak som kommunen har budsjettert med, og disse tjenestene koster svært mye. Dette tar ressurser fra resten av driften.

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 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 forarbeidene til tidligere arbeidsmiljølov § 46A, Ot. prp. nr. 3 (1982-1983), 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.

Arbeidstaker i denne saken har fem barn under 10 år og oppfyller dermed lovens inngangsvilkår.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Lovens forarbeider gir anvisning på en konkret og skjønnsmessig vurdering av de ulemper som arbeidsgiver påberoper. I Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) heter det at arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd 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 kommet frem til at det ikke vil medføre en vesentlig ulempe for B kommune å innvilge A søknad om redusert arbeidstid. Det er ikke anført noen nye momenter siden saken sist var til behandling i Tvisteløsningsnemnda og det er heller ikke anført konkrete utfordringer ved å skaffe vikar/gjennomføre ordningen i året som har gått, utover det faktum at det må benyttes både interne og eksterne vikarer. Nemnda ser at redusert arbeidstid for A vil medføre noe mer ubekvem arbeidstid for andre sykepleiere på avdelingen, men det er ikke konkretisert fra arbeidsgivers side i hvilket omfang dette er og om omfanget er så stort at dette vil utgjøre en vesentlig ulempe dersom A innvilges redusert arbeidstid de syv kveldsvaktene i ukedagene i turnusperioden. Nemnda kan heller ikke se at det er dokumentert at en omrokking vil medføre arbeidsforhold som er i strid med arbeidsmiljøloven.

Sett hen til arbeidstakers tungtveiende behov for redusert arbeidstid i denne saken, har nemnda kommet til at det her bør kreves en særlig sterk begrunnelse fra arbeidsgivers side for å avslå kravet. Grunnet manglende dokumentasjon og konkretisering av vaktbelastningen for andre sykepleiere på avdelingene, og usikkerheten knyttet til dette, veid opp mot A sterke behov for redusert arbeidstid, finner nemnda at A må gis rett til redusert arbeidstid i form av fritak fra kveldsvakter i ukedagene frem til 31. desember 2019.

Konklusjon

A har rett til redusert arbeidstid i form av fritak fra kveldsvakter i ukedagene frem til 31. desember 2019.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

04.02.2019

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).