



Vedtaksdato
23.08.2024

Møtedato
22.08.2024

Vår referanse
2024/126

Saksbehandler
Helene Nødset Lang

SAK NR 83/24 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A har ikke rett til redusert arbeidstid til 60 prosent i form av fri hver fredag og fritak fra helgevakter etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Jan Eikeland, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Ingunn Husby, Sveberg dyrehospital bransjemedlem arbeidstakersiden

Ida Marie Åmodt, Lillehammer dyreklinikk, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som veterinær i 80 prosent stilling ved C, som ble fusjonert inn i [W AS] i 2016. Klinikken heter nå B. Hun har arbeidet ved klinikken siden 2003.

B tilbyr poliklinikkjenester, alt fra kloklipp/vaksine til akutt syk hund/katt. Klinikken er godt utstyrt og moderne med mulighet for ultralyd og røntgen undersøkelse, og et bredt tilbud for tannbehandling, inkludert kirurgisk trekk, og operasjoner (bløtvev og begrenset ortopediske). Klinikken henviser veldig omfattende saker til C som har døgnåpent. B har åpningstider kl. 8.00-19.30 mandag-fredag og kl. 9.00-15.00 på lørdager. Per i dag har klinikken seks veterinærer.

As arbeidsavtale fra 2024 innebærer arbeidstid på 37,5 timer per uke, inntil 9 timer per dag. Arbeidstiden fordeles etter nærmere avtale i henhold til klinikkens turnusplan. Det er avtalt gjennomsnittsberegning. I henhold til arbeidsavtalen skal hun arbeide helgeturnus hver femte uke fredag kveld og lørdag formiddag.

I perioden 2013 til 2022 jobbet A i 80 prosent stilling fra mandag til torsdag og helgevakt hver 8. helg. I september 2022 ble hun fritatt for helgeturnus av helsemessige årsaker. I oktober 2023 ble hun satt opp på helgeturnus hver 5. helg med utvidet arbeidstid på lørdager. Fridagen på fredager ble flyttet til mandager.

A ønsket ikke denne ordningen og søkte derfor om redusert arbeidstid 11. april 2024:

A ønsker i sum en 60 % stilling fordelt på 3 dager, hvor hun slipper å arbeide på fredager. Videre ønsker hun at arbeidstiden fordeler seg til 8 timer en av dagene, slik at hun på torsdager kan jobbe 7 timer. Denne fordelingen av arbeidstid er imidlertid ikke av avgjørende betydning. Derimot er det svært viktig for A å ikke arbeide helgevakter, samt at hun slipper å arbeide på fredager. Ordningen ønskes innført fra 1. august i år.

Begrunnelsen for søknaden var at A var 63 år på søknadstidspunktet. Kravet om å ikke jobbe fredager og helg ble videre begrunnet med sterke sosiale hensyn. A har en pleietrengende mor som bor i [By], og som hun i økende grad fremover er nødt til å besøke. Disse besøkene må gjennomføres i helger. I tillegg har A barnebarn som hun ønsker å tilbringe tid sammen med. Av praktiske hensyn lar det seg kun gjøre å være sammen med disse på fredager og i helger. For A vil ordningen være viktig for å kunne kombinere jobb og pensjon, for på den måten å totalt sett kunne stå i jobb lengst mulig.

A redegjorde i søknaden for at det ikke ville medføre en vesentlig ulempe for virksomheten å innvilge hennes søknad. Begrunnelsen var at bemanningen ville være tilstrekkelig fra august og at hun har bedre lønnsbetingelser i helger, slik at det ville lønne seg for virksomheten å unnta henne for helgearbeid.

I e-post av 1. mai 2024 innvilget B ønsket om redusert arbeidstid til 60 prosent, men avsto As ønske om å ikke arbeide på fredager, samt å ha ulik varighet på vaktene. Begrunnelsen for avslaget var drifts- og bemanningssituasjonen. Ordningen ville medføre vesentlig ulempe for

øvrige arbeidstakere. A ville bli vurdert fritatt for helgeturnus når det er praktisk mulig i forhold til bemanning.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 13. mai 2024. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 13. mai 2024
- brev av 26. mai 2024
- brev av 13. juni 2024
- brev av 4. august 2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 29. mai 2024
- brev av 25. juli 2024

Arbeidsgivers syn på saken

B bestrider ikke at A har rett til redusert arbeidstid grunnet alder, og har innvilget til 60 prosent fra 1. august 2024. Arbeidsgiver hevder at måten A ønsker at arbeidstidsreduksjonen skal gjennomføres på innebærer en vesentlig ulempe for dem.

Ulemper for andre arbeidstakere

Som følge av at en veterinær har vært i foreldrepermisjon måtte de øvrige veterinærene endre sin turnus fra å jobbe 2 helger i løpet av 16 uker til å arbeide 3 helger i løpet av 16 uker. A ble opprinnelig skjermet fra denne turnusordningen, men da en annen veterinær sa opp stillingen, måtte også A omfattes. As ønske om fri på fredager og fritak fra helgeturnus vil påføre de andre veterinærene en ekstra arbeidsbelastning. Flere av disse er småbarnsforeldre. Arbeidsgiver frykter at flere arbeidstakere vil si opp grunnet stor arbeidsbelastning.

Økonomi

Arbeidsgiver hevder at de er i en presset økonomisk situasjon og derfor ikke har mulighet til å ta inn ekstra ansatte som kan arbeide fredager og helger. Det er uansett vanskelig å få tak i kvalifisert veterinær i en så liten stillingsprosent.

Selv om klinikken går godt i forhold til mange andre, har de ikke nådd omsetningsmålene sine og blir påvirket av selskapets totale økonomiske situasjon.

Bemanning

Arbeidsgiver har som mål å ta A ut av helgeturnusen fra og med høsten 2024, men må få oversikt over bemanningssituasjonen først.

Arbeidsgiver kan tilrettelegge slik at hun arbeider onsdag, torsdag og fredag, samt at hun inngår i helgeturnusen. Hun vil dermed ha tre sammenhengende dager til å besøke sin mor og kan tilbringe tid med barnebarn de helgene hun ikke er bortreist. Det kan ikke gis

permanent fritak fra helgearbeid fordi de har behov for at A arbeider ved ferieavvikling, sykdom osv.

Klinikken har lavere bemanning på grunn av at en ansatt i permisjon ikke er erstattet av vikar. Denne ansatte vil ha krav på redusert arbeidstid på grunn av små barn når vedkommende kommer tilbake.

Det er alltid en veterinær mindre på fredager. Videre er de mest hektiske dagene i klinikken på mandager og fredager. Fravær disse dagene blir dermed ekstra belastende for de ansatte som er igjen på jobb. A er allerede ute av turnusen på mandager, og har langhelg hver helg.

Seniorpolitikk

Arbeidsgiver hevder at de tilpasser arbeidsplassen i tråd med seniorpolitikken ved at A har fri 13 av 16 helger og at hun har fri 3-4 dager sammenhengende de helgene hun ikke arbeider.

Særsilt behov

Arbeidsgiver hevder de tilfredsstiller As sosiale behov ved at de bestreber seg på å tilpasse helgeturnusen og gi fri på fredager innimellom. Arbeidsgiver kan f.eks. legge til rette for at A tas ut av turnusen tirsdager, slik at hun får fire sammenhengende dager fri med mulighet for å reise til [By] på kort varsel, slik det uttrykt behov for.

Arbeidsgiver bestrider at det ikke tas hensyn til As plager med en skulder. Det er blitt ansatt en sykepleier som vikar. Vedkommende har blant annet blitt satt inn i kveldsturnusen sammen med A på tirsdager for å sørge for avlastning av As skulder. Vikaren bidrar for eksempel med holdehjelp. De har også fritatt henne fra enkelte oppgaver som er utfordrende.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder nemnda må behandle saken fordi den er sendt inn innen fristen.

A ønsker at Tvisteløsningsnemnda tar stilling til følgende:

1. Har hun rett til redusert arbeidstid ved B etter august måned og kun jobbe 3 dager, med fri fredager som var avtalen frem til oktober 2023?
2. Har hun rett til å gå ut av helgeturnusen?

Særsilt behov

As alder medfører et særsilt behov for tilrettelegging. Hun hevder arbeidet blir mer belastende jo eldre man er. Det er en krevende fysisk jobb, med stort ansvar, og det er få veterinærer som står såpass lenge i denne typen stilling. Videre har hun behov for å kunne reise raskt når hun skal besøke moren. Det er ikke tilstrekkelig at arbeidsgiver kun tar sikte på å trekke A ut av helgeturnusen og innvilge fri på fredager innimellom.

Hun har også hatt problemer med en skulder. Disse problemene blir verre når hun jobber helger. Videre hevder hun at arbeidsgiver ikke tilrettelegger særsilt for å avlaste henne.

Seniorpolitikk

A reagerer på at arbeidsgiver ikke tilpasser arbeidsplassen i tråd med klinikkens etablerte seniorpolitikk og hennes behov for ro i helgene når hun har passert 62 år. A viser til dokument for seniorpolitikk.

Økonomi

Hun hevder at klinikken har god tid til å sørge for god bemanning fra august måned, og at det derfor ikke vil føre til vesentlige ulemper for klinikken å innvilge hennes søknad. Videre går denne klinikken godt og har ikke de samme økonomiske utfordringene som andre klinikker i kjeden.

A har et bedre ubekvemstillegg i sin arbeidsavtale for helgearbeid sammenliknet med de andre veterinærene ved klinikken. Det er derfor dyrere for klinikken å ha A i helgevakt sammenliknet med de andre veterinærene.

Bemanning

A hevder at arbeidsgiver kan innhente vikar for vaktene hvis de ikke ønsker å belaste andre ansatte og at de har flere ansatte enn de opplyser om. A opplyser at klinikken ansatte en ny veterinær i full stilling fra mandag 27. mai og en tidligere permittert veterinær har kommet tilbake i full stilling.

Arbeidsgiver har heller ikke forsøkt å dekke opp fraværet hennes. Blant annet har de permitterte arbeidstakere som kanskje ville ønsket å jobbe.

Belastningen på andre arbeidstakere er ikke så stor siden de allerede skal jobbe fredager i full stilling. Hun jobber alene kveld hver tirsdag i motsetning til andre ansatte.

Det fremstår lite rettfærdig at arbeidsgiver prioriterer en som kan tenkes å ønske redusert arbeidstid fremfor en som fremsetter et konkret krav om det samme.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Twisteløsningsnemnda kan etter arbeidsmiljøloven §§ 10-13 og 17-2 avgjøre tvister som nevnt i arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd:

Arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få redusert sin arbeidstid, dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

I denne saken er partene uenige om A har rett til redusert arbeidstid i form av fri hver fredag og fritak fra helgevakter fra 1. august 2024.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at A ikke får medhold.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Det er ikke omtvistet at A har rett til redusert arbeidstid, blant annet på bakgrunn av alder. Hun har fått innvilget redusert arbeidstid fra 80 til 60 prosent, spørsmålet er om reduksjonen kan gjennomføres i form av fri hver fredag og fritak fra helgevakter.

Kan arbeidstidsreduksjonen gjennomføres uten vesentlig ulempe for B?

Nemnda har kommet til at den ønskede arbeidstidsreduksjonen ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for B.

Spørsmålet avgjøres etter en konkret vurdering som innebærer en avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Hvis arbeidstakers behov for redusert arbeidstid er særlig stort, kreves det en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiveren for å avslå enn ellers.

Kravet til at ulempen må være vesentlig, betyr at det ikke er nok å vise til en generell ulempe. Det vil for eksempel ikke være nok at arbeidsgiver må bruke vikar eller omorganisere arbeidsoppgaver, hvis ikke dette gir større utfordringer enn normalt.

Relevante momenter i vurderingen kan være hvordan reduksjonen skal tas ut (eksempelvis kortere dager eller arbeidsfrie perioder), om arbeidstaker har en spisskompetanse som er vanskelig å erstatte og om det fører til økt belastning på de øvrige ansatte. Hvis det allerede er flere som har redusert arbeidstid kan summen av tilpasningene være en vesentlig ulempe som oppfyller lovens krav.

Nemnda har lagt vekt på at den ønskede ordningen vil medføre en belastning på de andre ansatte og at det er vanskelig for arbeidsgiver å finne en kvalifisert erstatter på fredager og i helger. Det vil derfor medføre vanskeligheter med å få arbeidsplanene til å gå opp. Dette vektet mot at arbeidstakers behov for sammenhengende fri er oppfylt de fleste helger (13 av 16) og også vil kunne oppfylles andre ukedager hvor belastningen for de øvrige ansatte vil være mindre. Nemnda kan ikke se at arbeidstakers behov tilsier en så spesifikk tilpasning som A ønsker i denne saken, og mener behovet også kan dekkes ved uttak av den reduserte arbeidstiden på andre dager enn eksempelvis fredag. Etter en avveining av partenes interesser i saken har nemnda derfor kommet til at A ikke har krav på en slik ordning.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

23. august 2024