

VEDTAK NR 15/16 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte 17. februar 2016.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due (vara for Henning Harborg), leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Mårten Brandsnes Faret, KS
Siri Kristin Konstad, Fagforbundet

Saken gjelder

Twist 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 miljøarbeider/assistent, nattevakt, i B. A har delt omsorg for sin datter på 13 år og har henne hjemme hos seg annenhver helg.

A ønsker fri de helgene han har omsorg for sin datter, og fremsatte søknad om redusert arbeidstid slik at han fikk fri fra to nattevakter i måneden. A har hatt fritak for disse helgene i syv år og søker nå for ny periode, 19. oktober 2015 til 19. oktober 2016.

A fremsatte først søknad om permisjon 29. mai 2015 og fikk avslag 7. juli 2015. Avslaget ble påklaget ved brev av 31. august 2015 og avslaget ble opprettholdt ved brev av 9. oktober 2015.

A fremsatte søknad om redusert arbeidstid ved brev av 19. oktober 2015. Søknaden ble avslått av arbeidsgiver ved brev av 17. november 2015.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 24. november 2015 fra advokat X på vegne av A.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 24. november 2015
- brev av 11. desember 2015
- epost av 15. desember 2015

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 11. desember 2015

Arbeidstakers anførsler

A anfører at han har krav på redusert stilling i form av fritak for helgearbeid de dager han har samvær med sin datter. Det er svært viktig for ham å se sin datter annenhver helg da han for øvrig har begrenset samvær med henne. Videre anføres det at datteren er i en svært sårbar alder der det er viktig for A å følge henne opp og vise omsorg. A anfører at han har en viktig velferdsgrunn og dermed rett til redusert arbeidstid.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at A ikke har rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Arbeidsgiver mener det er flere forhold som samlet sett gjør at vilkårene etter bestemmelsen ikke er oppfylt, herunder at As datter er 13 år gammel, arbeidstaker har hatt arbeidsreduksjon i syv år, arbeidstaker har andre helger tilgjengelig og at arbeidsstedet har mange helgevakanter. Arbeidsgiver har også foreslått alternative løsninger som å arbeide på dag/kveld i stedet for natt, mulighet for å avspasere de aktuelle helgene eller arbeide de helgene han ikke har ansvar for datteren. Arbeidsgiver mener at det er en vesentlig ulempe at de må benytte vikarer i arbeidstakers fravær når de har så store vakanter fra før.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. 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.

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 finner det ikke nødvendig å ta stilling til om det foreligger vektige velferdsgrunner i denne saken, da nemnda etter en konkret helhetsvurdering har kommet til at redusert arbeidstid som omsøkt vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Nemnda legger i sin vurdering vekt på at arbeidsstedet har flere vakante vakter, at A allerede i flere år har hatt redusert arbeidstid og at han ikke har påberopt seg noe særlige tungtveiende behov utover et ønske om samvær med sin datter. I tillegg vises det til at arbeidsgiver har foreslått andre alternative løsninger, herunder at han kan arbeide helger han ikke har omsorg for sin datter.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

Oslo, 19.02.2016

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).