

VEDTAK NR 10/12 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 8. mars 2012.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Anne-Lise H. Rolland, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Ingrid Tordis Enoksen, NSF
Cecilie R. Sæther, 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 har vært ansatt ved B siden høsten 2009 og har siden den gang hatt redusert arbeidstid i form av fritak fra helgevakter. Etter ordinær turnus skal A arbeide hver tredje helg, men har fått innvilget arbeid hver sjette helg på bakgrunn av at hennes arbeidshelger kolliderer med mannens arbeidshelger. De har omsorg for fem barn på 5, 7, 13, 15 og 17 år, hvorav sønnen på 13 år har ADHD og krever ekstra oppfølging.

A søkte i brev av 29. september 2011 om fortsatt redusert arbeidstid for perioden fra 1. januar 2012 til 31. desember 2012. Hun fikk avslag på denne søknaden først 3. oktober 2011, og deretter igjen 20. oktober 2011. Hun leverte deretter 8. januar 2012 ny søknad om redusert arbeidstid for perioden 1. februar 2012 til 31. desember 2012. Søknaden ble avslått 12. januar 2012 med henvisning til begrunnelsen i tidligere avslag.

Arbeidsgivers begrunnelse for avslaget var økonomiske forhold, vanskeligheter med oppdekking av helgevakter samt rettferdighet overfor andre arbeidstakere som også ønsker redusert helgejobbing.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 20. januar 2012. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev med vedlegg datert 20. januar 2012
- brev datert 7. februar 2012
- brev datert 28. februar 2012

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev med vedlegg datert 14. februar 2012
- e-post av 7. mars 2012
- e-post med vedlegg av 7. mars 2012

Arbeidstakers anførsler

A anfører at hun har krav på redusert arbeidstid i form av fritak fra helgevakter på grunn av omsorg for fem barn, hvorav to er under 10 år og én trenger ekstra oppfølging. Det vises til at hennes arbeidshelger kolliderer med helgevaktene til hennes mann som også jobber turnus.

A anfører at hun vil ha behov for denne ordningen så lenge hennes mann er ansatt i stilling med turnusarbeid og de tre yngste barna har samme behov for oppfølging som de har for tiden. Hun kan forholde seg til perioder på et halvt år om gangen.

Redusert arbeidstid utenom helg er ikke noe alternativ da det ikke ivaretar hennes behov. A anser ikke bytte av helger som en god løsning da det ikke har vært mulig å innføre som en fast ordning og tilfeldige bytter blir for uforutsigbart.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører at ytterligere arbeidstidsreduksjon for A i form av fritak fra helgevakter vil medføre vesentlig ulempe. Det vises til at A har hatt tilrettelagt arbeidstid siden hun startet ved B høsten 2009 og frem til 31. desember 2011. Arbeidsgiver gjorde ved siste innvilgelse i juni 2011 oppmerksom på at perioden frem til nyttår ville bli hennes siste med redusert arbeidstid, og at hun for tiden deretter måtte vurdere andre muligheter.

Det har i hele perioden har vært utfordrende å legge til rette for redusert arbeidstid i helgene. Det skyldes mangel på kvalifisert personell, noe som påfører andre arbeidstakere større belastning. A har blitt tilbudt redusert arbeidstid på andre dager enn helg og det har vært foreslått å bytte helger med andre slik at hennes arbeidshelger ikke kolliderer med mannen. Det stilles spørsmål ved om det har vært forsøkt tilrettelegging fra mannens arbeidsgivers side.

Twisteløsningsnemndas merknader

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 lovens forarbeider skal foreldre med barn under 10 år *uten videre* anses å ha behov for å få redusert sin arbeidstid, dersom de ber om dette. De trenger med andre ord ikke å begrunne behovet nærmere. A har to barn under 10 år og trenger i utgangspunktet ikke å begrunne sitt behov ytterligere.

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 for avslaget enn ellers. Lovens forarbeider gir ellers anvisning på en konkret og skjønnsmessig vurdering av de ulemper som påberopes. 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.**

Twisteløsningsnemnda har etter en interesseavveining kommet til at A ikke har rett til redusert arbeidstid i form av helgefri. Det er lagt vekt på at arbeidstaker har hatt redusert arbeidstid i flere år tidligere. Selv om loven ikke oppstiller noen tidsbegrensning på hvor lenge redusert arbeidstid kan kreves, ser nemnda at det vil kunne oppstå ulemper der reduksjonen strekker seg over et langt tidsrom. Særlig gjelder det i tilfeller der det, som her, er problematisk å få tak i kvalifisert personell i helgene og hvor fritaket dermed går utover andre arbeidstakere. Nemnda legger videre vekt på at arbeidstakers behov ikke er spesielt omfattende idet hennes arbeidshelger kolliderer med ektemannens bare hver 12. uke, samt at arbeidsgiver har tilbudt

henne å bytte de vaktene som faller til slike helger. Nemnda finner derfor at reduksjon av arbeidstiden som omsøkt vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold i redusert arbeidstid i form av fritak fra helgearbeid i perioden 1. februar 2012 til 31. desember 2012.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 09.03.2012

Til orientering:

Tvist om rett til redusert arbeidstid kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 andre 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.