

VEDTAK NR 10/10 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte fredag 12. februar 2010 i Arbeidstilsynets lokaler, Torvet 5 i Lillestrøm.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Haakon Skaug, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Inger Åfoss, Fagforbundet
Børge Benum, KS

Saken gjelder

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A har vært ansatt i B kommune siden 2000. For tiden har hun stilling på 78,87 prosent som kokk ved X omsorgssenter.

A søkte 30. november 2009 om redusert arbeidstid til 20 prosent for perioden 8. januar 2010 til 23. august 2010. Hun oppgir at bakgrunnen for søknaden er ønske om mer tid hjemme sammen med små barn (to barn på 11 og 8 år). B kommune avsto søknaden 1. desember 2009. Kommunen fant at permisjon ville være en omgåelse av reglene ettersom A skulle gjennomføre et studium i samme periode, som hun ikke hadde fått innvilget permisjon til.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 9. desember 2009. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 9. desember 2009 med vedlegg
- brev mottatt 27. januar 2010 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 23. desember 2009 med vedlegg
- brev av 3. februar

Arbeidstakers anførsler

A anfører at hun ønsker å være mer hjemme med sine to barn på 8 og 11 år etter å ha gått fulltid på skole i tre semestre. Hun skal fortsette sin utdanning, men har kun to undervisningsdager per uke fra klokken 9 til 14.30. Barna går på skole.

Det anføres at det ikke vil være noen vesentlig ulempe for arbeidsgiver å innvilge søknaden da man allerede har en vikar for henne, og permisjonen kun gjelder syv måneder. Hun mener også at hennes økte utdanning bør anses som en ressurs for kommunen.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune mener det ville være en betydelig omgåelse av regelverket å innvilge As søknad om redusert arbeidstid. Kommunen mener at den reelle bakgrunnen for søknaden må legges til grunn, og at dette er behov for fri i forbindelse med videreføring av studier og ikke behov for fri for å være sammen med små barn.

Det oppgis at A har hatt helsemessige plager siden 2006 og derfor har fått tilrettelagt arbeidsplass og i en periode vært omplassert til en tilrettelagt, redusert stilling ved en annen institusjon. Hun nådde maksdato for sykepenger i januar 2009 og ble innvilget yrkesrettet attføring i form av utdanning innen regnskap/økonomi. I vedtak av 18. november 2008 ble hun innvilget ett års permisjon etter sykemeldingsperioden i tråd med kommunens permisjonsreglement. Det ble i vedtaket gjort oppmerksom på at det ikke kunne påregnes ytterligere permisjon utover dette året. I september 2009 søkte A om utdanningspermisjon fra og med 8. januar 2010. Søknaden ble avslått 6. oktober 2009.

A har i tillegg uttrykt at det er lite aktuelt å gjeninntre i hele sin opprinnelige stilling. Omskoleringen A er i gang med er imidlertid ikke tilpasset kommunens behov, og det vil muligens bli vanskelig å skaffe vikar for A.

Kommunen har tilbudt A å gå ned til stilling på 20 prosent fast.

Twisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Frist for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgiver avslø krav fra arbeidstaker, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Dato for arbeidsgivers avslag er 1. desember 2009, og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 9. desember 2009. Saken er således rettidig innbrakt.

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.

Twisteløsningsnemnda finner at det slik saken er opplyst må legges til grunn at søknaden er begrunnet i et annet behov enn samvær med barna. Dette gjelder ikke minst på grunn av søknadens forhistorie som viser at arbeidstaker har fremmet flere søknader for å få frigjort tid til studier. Det opplyses at hun skal gjennomføre et studium med undervisning to faste dager i uken, samt tre dager med prosjektarbeid/diplomoppgave som kan gjennomføres når det passer. Det dreier seg altså om et fulltidsstudium som vil kreve større deltakelse enn de to dagene i uken med fast undervisning. Nemnda kan ikke se at dette vil gi A mer tid sammen med sine barn som begge er på skolen på dagtid, og finner derfor ikke at inngangskriteriet for retten til redusert arbeidstid er oppfylt. Nemnda finner derfor ikke å kunne gi A medhold i sitt krav om redusert arbeidstid. Nemnda bemerker under enhver omstendighet at ønsket om ytterligere samvær med barn på 8 og 11 år i denne saken vanskelig kunne berettiget en så omfattende arbeidstidsreduksjon som arbeidstaker har bedt om.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 16.02.2010

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.