

VEDTAK NR 208/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 20. september 2017.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Sigrun Sagedahl, nestleder
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS
Silje Stadheim Almestrand, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Birgit Løppenthien, Frydenberg Ungdomsinstitusjon
Ingrid Myran, FO

Saken gjelder

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4)

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som miljøterapeut i stilling på 100 prosent hos B, ved X ungdomshjem, avdeling Y.

Avdeling Y tar imot ungdom i alderen 13-20 år, jf. barnevernloven § 4-4, § 4-12 og § 1-3. Institusjonen er godkjent for plassering av 6 ungdommer. Avdeling Y har 12,89 årsverk i turnus og en avdelingsleder. Bemanningen er fordelt på en langturnuslinje kombinert med tredelt turnus, våken nattevakt og miljøterapeut med stedfortrederansvar på dagtid. Bemanningsplanen er 3 på dag, 3 på aften og 2 på natt.

Nåværende turnus er sagt opp og det skal innføres standardisert forløp.

Arbeidstaker har tidligere hatt følgende omsorgspermisjoner:

- 26. september 2013 – 31. august 2014; 100 prosent omsorgspermisjon uten lønn
- 9. november 2014 – 31. januar 2015; 60 prosent omsorgspermisjon uten lønn
- 1. februar 2015 – 31. januar 2016; 20 prosent omsorgspermisjon uten lønn
- 1. februar 2016 – 31. desember 2016; 20 prosent omsorgspermisjon uten lønn

Den 15. mai 2017 fremsatte As søknad om redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2. Hun søker om 20 prosent redusert arbeidstid fra 1. april 2017 til 15. august 2019. Begrunnelsen for søknaden var omsorg for barn på 4 og 6 år.

Arbeidsgiver avslo søknaden i brev av 16. juni 2017. Avslaget var begrunnet med at avdelingen skal gjennom en større endring fra 1. oktober 2017, og arbeidstidsreduksjonen ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for avdelingen.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 21. juni 2017. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 21. juni 2017
- brev datert 9. august 2017
- brev datert 4. september 2017

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 14. juli 2017
- brev datert 17. august 2017
- e-post av 15. september 2017

Arbeidstakers anførsler

Amener hun har rett til redusert arbeidstid med 20 prosent og anfører i det vesentligste:

Arbeidstaker kan ikke se at ønske om å jobbe 80 prosent medfører vesentlig ulempe for arbeidsgiver slik de hevder. Behovet for arbeidsgiver at A skal jobbe 100 prosent må veies opp mot hensynet til omsorg for barn. Omsorgen for barn veier tyngst i dette tilfellet.

Det er flere ansatte som ønsker å øke sin stilling, slik at behovet for kontinuitet for ungdommene vil kunne ivaretas ved at allerede kjent personale jobber mer. Alle faste hel- og deltidsansatte (med unntak av to) har 3-årig sosialfaglig høyskoleutdanning og kan ha primærkontaktansvar.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Redusert arbeidstid slik omsøkt kan ikke gis uten at det innebærer vesentlig ulempe for virksomheten. Ungdommene ved avdelingen har stort behov for trygghet, omsorg og kontinuitet i relasjoner. Dette ivaretas best gjennom å ha få små stillinger og lite bruk av vikarer.

Nåværende turnus er sagt opp i forbindelse med innføring av standardisert forløp ved avdelingen. Dette medfører enkelte krav til kontinuitet og treffpunkt for personale og samarbeidspartnere, samt innføring av en rekke nøkkelroller. Av roller som vanskelig kan erstattes med vikarer i mindre stilling er nøkkelroller og hovedkontaktoppgaver. De to største deltidsstillingene er begge ufaglærte, og kan ikke ha sentrale nøkkelroller med krav til fagutdanning. Alle nøkkelroller er formaliserte og krever høy grad av tilstedeværelse. A innehar nøkkelrolle som familieansvarlig og som familierådsansvarlig. Omdisponering av personal ved avdeling Y vil ikke kunne løse denne utfordringen.

Arbeidsgiver har forståelse for at arbeidstakere med små barn kan ha behov for perioder med redusert arbeidstid og har derfor et ønske om å strekke seg så langt som mulig for å kunne imøtekomme arbeidstakers behov/ønsker. Det vises til tidligere innvilgede omsorgspermisjoner. Arbeidsgiver ser på denne situasjonen som midlertidig og vil så snart forholdene tilsier det igjen innvilge søknader om redusert arbeidstid.

Tvistløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) 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 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.

A har barn på 4 og 6 år, og oppfyller med dette inngangsvilkåret for rett til redusert arbeidstid.

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 fra arbeidsgiverens side for å avslå enn ellers. Lovens forarbeider gir ellers anvisning på en konkret og skjønsmessig 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 har i sin vurdering delt seg i et flertall og et mindretall.

Nemndas flertall, medlemmene Sagedahl, Rasmussen, Almestrand og Løppenthien har etter en konkret vurdering kommet til at den omsøkte ordningen med redusert arbeidstid vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Flertallet legger i sin vurdering til grunn arbeidsgivers anførsler om at det i forbindelse med innføringen av standardisert forløp vil være behov for fulle stillinger. Videre legges det vekt på at det vil være vanskelig å erstatte A med vikarer i små stillinger med hensyn til nøkkelroller og hovedkontaktoppgaver. Det vises til at de to største deltidsstillingene som kan utvides er ufaglærte, og ikke kan oppfylle kravet om fagutdanning for nøkkelroller. Det legges vekt på behovet for trygghet, omsorg og kontinuitet for ungdommene i en sårbar situasjon. Flertallet mener ulempene arbeidsgiver har anført må anses som vesentlige sett i forhold til As behov for redusert arbeidstid. A oppfyller inngangskriteriet i loven, men har ikke noe særlig tungtveiende behov utover det enhver barnefamilie må anses å ha.

Flertallet legger vekt på at arbeidsgiver ser på denne situasjonen som midlertidig og at de så snart forholdene tilsier det, igjen vil innvilge søknader om redusert arbeidstid.

Nemndas mindretall, medlemmet Myran, har etter en konkret helhetsvurdering kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at den omsøkte arbeidsreduksjon for A vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Det legges vekt på arbeidstakers behov for omsorg av små barn. Mindretallet har forståelse for at reduksjonen vil medføre visse utfordringer for arbeidsgiver, men finner det ikke godtgjort at ulempene forbundet med dette kan anses som vesentlige i lovens forstand.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Sigrun Sagedahl
nestleder

03.10.2017

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).