

VEDTAK NR 41/11 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 16. juni 2011 i Z.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

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

Særskilt oppnevnte medlemmer

Ingrid Myran, FO
Beate Tønjum Hengy, Ahus

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 en våken nattevakt stilling på 75 prosent ved X omsorgssenter for barn. Ved omsorgssenteret er det per i dag ansatt tre våkne nattevakter, hver i 75 prosent stilling. Vaktene er fordelt på en seksukers turnus med vakter hver tredje helg.

A arbeider i tillegg som lærer i Z kommune i stilling på ca 80 prosent med varierende arbeidsbelastning fra uke til uke.

A forespurte arbeidsgiver om å formalisere en løsning der han og en kollega kunne dele en våken og en hvilende nattevaktstilling med like mange hvilende som våkene vakter på hver. Denne ordningen skal A og kollegaen ha praktisert over flere år. B, avslo en slik løsning i brev av 14. februar 2011.

I brev av 8. mars 2011 søker A subsidiært om redusert stilling. Søknaden innebærer en reduksjon fra 75 prosent stilling til 59 prosent stilling, fra 14 til 11 vakter i løpet av en seksukers turnus. Reduksjonen ønskes tatt ut med fri en av de to helgene han jobber i løpet av seks uker.

B avslo søknaden i brev av 6. april 2011.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 26. april 2011.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 26. april 2011
- brev av 29. mai 2011
- brev av 14. juni 2011

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 9. juni 2011

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Behovet for redusert arbeidstid er begrunnet i sosiale og velferdsmessige forhold. Etter å ha arbeidet som nattevakt i 16 år merker han nå som 52 åring at søvnmangel påvirker han mer og at jobben har gitt en viss slitasje. Hensynet til egen helse gjør derfor at han ønsker å redusere antall våkne netter. I tillegg har han gamle foreldre bosatt på en annen kant av landet. Hans far pleier moren med bistand av han selv og hans fire søsken. I tillegg har han ansvar for tre barn, hvorav den yngste er 11 år. Det er disse forholdene til sammen medfører behov for redusert arbeidstid. Arbeidsgiver har ikke dokumentert at det er forbundet med vesentlig ulempe å etterkomme søknaden.

Arbeidsgivers anførsler

B, anfører i det vesentligste:

Arbeidsgiver kan ikke se at A oppfyller grunnvilkårene for å få redusert stilling etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. I en alder av 52 oppfyller han ikke alderskravet på 62 år i loven. Arbeidsgiver har ikke fått dokumentert forhold som tilsier at A har helsemessige grunner for å jobbe redusert arbeidstid. Hva angår barn bemerkes det at disse er over 10 år og det er ikke påberopt forhold som tilsier at det av den grunn foreligger andre vektige velferdsgrunner. Behovet for å stille opp for gamle foreldre bosatt på en annen kant av landet gir åpenbart noen utfordringer med hensyn til reisevei, men er ikke tilstrekkelig til å begrunne redusert arbeidstid. Det er et faktum at han i tillegg til nattevakt stillingen, arbeider i en undervisningsstilling i Z kommune med i snitt 18 undervisningstimer per uke. Arbeidsgiver ser at det kan være utfordrene og kombinere disse stillingene.

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 6. april 2011, og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 26. april 2011. 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 *helsemessige grunner* refererer til sykdom hos arbeidstakeren selv. Nemnda kan ikke se at arbeidstaker ved å opplyse om at nattarbeid har gitt en viss slitasje samt at mangel på søvn merkes tydeligere, er tilstrekkelig til å begrunne at han har behov for redusert arbeidstid av helsemessige grunner.

Sosiale grunner omfatter forhold hos arbeidstakerens familie eller nærmeste omgivelser, og da gjerne omsorgsoppgaver eller andre belastninger utover det vanlige. I forarbeidene til arbeidsmiljøloven (1977) § 46A vises til at "*spesielt enslige forsørgere og foreldre som har barn med kroniske sykdommer står sterkt i et ønske om redusert arbeidstid*", jf. NOU 1980: 52 s. 128. I forarbeidene er det eksplisitt vist til sykdom hos barn, men nemnda legger til grunn at sykdom hos andre familiemedlemmer også kan omfattes. A har anført behov for å bistå sin far med pleie av moren sammen med sine fire søsken. Nemnda bemerker at opplysningene er svært generelle og sier lite om den konkrete belastningen som påhviler A.

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. Dette kan ikke forstås slik at samvær med barn på over 10 år ikke kan utgjøre vektige velferdsgrunner i lovens forstand, men det vil kreve en konkret begrunnelse fra arbeidstakers side. Nemnda bemerker at

arbeidstaker har opplyst å ha tre barn hvorav den yngste er 11 år, uten at behovet for redusert arbeidstid er nærmere presisert.

Det faktum at arbeidstaker har to arbeidsforhold på henholdsvis 75 prosent stilling og ca 80 prosent stilling, underbygger etter nemndas oppfatning også at de anførte behovene for redusert arbeidstid ikke er tilstrekkelig tungtveiende.

Etter å ha vurdert de påberopte forholdene konkluderer nemnda derfor med at inngangskriteriet for redusert arbeidstid ikke er oppfylt i denne saken. Nemnda tar etter dette ikke stilling til hvorvidt redusert arbeidstid vil være til vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 20.06.2011

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.