

VEDTAK NR 50/12 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 10. oktober 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

Gry Brandshaug Dale, KS
Inger Åfoss, Fagforbundet

Saken gjelder

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som barnepleier i stilling på 100 prosent ved X barnehage, B kommune. Hun har et barn på tre år. I perioden 1. august 2010 til 31. juli 2012 har hun hatt 20 prosent redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4).

I brev av 29. januar 2012 søkte A kommunen om et års forlengelse av perioden med redusert arbeidstid, dvs. frem til 31. juli 2013. Søknaden ble avslått av kommunen i brev av 20. mars 2012.

I brev av 10. april 2012 søkte A kommunen på nytt om forlengelse av perioden med redusert arbeidstid, denne gang frem til 31. juli 2014. Det er i søknaden henvist til arbeidsmiljøloven av 1977 § 46a nr. 2. B kommune avslo søknaden i brev av 20. mai 2012.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 7. juni 2012. Etter denne tid har kommunen innvilget forlenget periode med redusert arbeidstid, men kun frem til 31. juli 2013, slik det ble søkt om i første omgang.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 7. juni 2012
- brev av 10. august 2012

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 24. august 2012

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Selv om arbeidsgiver nå har innvilget redusert arbeidstid frem til 31. juli 2013, ønsker hun at arbeidstidsreduksjonen skal vare frem til 31. juli 2014 som omsøkt. Ettersom hun har rett til redusert arbeidstid frem til hennes barn er 10 år, er det unødvendig ressurskrevende å måtte søke på nytt hvert år.

Redusert arbeidstid som omsøkt vil ikke medføre noen vesentlig ulempe for virksomheten. Det har fungert fint de to årene hun til nå har hatt redusert arbeidstid, og det er foreligger ingen endringer som tilsier at situasjonen skulle være annerledes for den omsøkte perioden.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører i det vesentligste:

Innvilgelse av redusert arbeidstid for A for to år frem i tid vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Behov for fleksibilitet i planlegging av bemanning, herunder behovet for å tilpasse bemanningen etter barnehagens behov, tilsier at kommunen må ha rett til å innvilge

reduisert arbeidstid for kun ett år av gangen. Kommunen har store utfordringer knyttet til å ansette i hele stillinger i kommunenes barnehager, der 45 prosent av de ansatte går i reduserte stillinger. Per august 2012 er det kommet inn 32 nye søknader om redusert stillingsstørrelse i barnehagene i B kommune.

Tvisteløsningsnemndas 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 (3).

Arbeidstaker søkte først om redusert arbeidstid frem til 31. juli 2013. Søknaden ble avslått av B kommune i brev av 20. mars 2012. I brev av 20. april 2012 søkte A på nytt om redusert arbeidstid, men denne gangen for perioden 1. august 2012 til 31. juli 2014. Den nye søknaden ble avslått av B kommune i brev av 20. mai 2012. Saken ble brakt inn for nemnda ved arbeidstakers brev av 7. juni 2012, og er dermed rettidig innbrakt. Arbeidsgiver har imidlertid i ettertid innvilget den første søknaden, slik at A er innvilget redusert arbeidstid frem til 31. juli 2013. Det innebærer at tvisten som er fremmet for nemnda kun gjelder spørsmålet om redusert arbeidstid for perioden fra 1. august 2013 til 31. juli 2014.

Arbeidsgiver har hevdet at det vil medføre vesentlig ulempe å innvilge søknaden to år frem i tid bl.a. fordi kommunen mottar en lang rekke slike søknader. Nemnda har forståelse for at situasjonen må vurderes fra år til år, iallfall for en arbeidstaker som allerede har nytt godt av redusert arbeidstid så lenge som A. Nemnda kan imidlertid ikke se at virkningen av det synspunktet kan være at det konkluderes med at det vil foreligge en vesentlig ulempe for perioden 1.august 2013-31.juli 2014. En slik konklusjon innebærer at det *er* tatt stilling om arbeidstaker har krav på reduksjon for den perioden. Arbeidsgivers poeng er imidlertid at man ikke kan ta stilling til spørsmålet ennå. Nemnda er derfor av den oppfatning at det riktige må være å avvise kravet om permisjon for så vidt gjelder perioden 1. august 2013-31. juli 2014 fordi kravet ennå ikke kan anses aktuelt. Det er i denne sammenheng også av betydning at arbeidstaker ikke har noe særskilt behov for å få avklart situasjonen for 2013/2014 allerede nå. Nemnda presiserer for ordens skyld at virkningen av avgjørelsen er at arbeidstaker står fritt til å søke på nytt for den perioden senere.

Konklusjon

Arbeidstakers krav om redusert arbeidstid avvises for så vidt gjelder perioden 1. august 2013-31. juli 2014.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 18.10.2012

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).