

VEDTAK NR 39/15 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 18. juni 2015.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Daniel Slyngstad Billaud, Politidirektoratet
Gry Berger, Politiets Fellesforbund

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 er ansatt som politibetjent 3 i full stilling hos B, for tiden med arbeidssted ved X. Lensmannskontoret har 37 stillingshjemler, herunder 28 politistillinger inkludert 5 ledere. Tjenesten er organisert i fem turnuslister.

A søkte om redusert arbeidstid i e-post 5. av januar 2015. Han ønsket reduksjonen gjennomført ved arbeidsfrie perioder på 7 uker i skolens sommerferier. Reduksjonen tilsvarer en stillingsreduksjon på 13,5 prosent. Begrunnelsen for søknaden var at han ønsker mer tid sammen med barna på 3, 7 og 10 år i deres ferie. Etter oppfordring fra arbeidsgiver, sendte A en bedre begrunnet søknad 11. februar 2015. Han ønsket denne ordningen i to år (sommeren 2015 og 2016).

Det ble gjennomført et drøftingsmøte om saken, og A mottok skriftlig avslag på søknaden 26. mars 2015. Avslaget var datert 24. mars 2015. Begrunnelsen for avslaget var at ordningen ville medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 7. april 2015. 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. april 2015
- brev av 4. mai 2015
- brev av 1. juni 2015
- e-post av 16. juni 2015

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 4. mai 2015
- brev av 18. mai 2015
- e-post av 17. juni 2015

Arbeidstakers anførsler

A krever rett til redusert arbeidstid i form av fri 7 uker i skolens sommerferie og anfører i det vesentligste:

A ønsker å tilbringe mer tid med barna sine, noe som fungerer best når de har fri. A har tidligere fordelt sin pappapermisjon over tre år med uttak i 7 uker på sommeren. Det har ikke vært signalisert at dette var problematisk. Det vil være enklere for arbeidsgiver dersom han tar sammenhengende fri i sommerferien siden han uansett har krav på tre ukers sommerferie. Det vil dermed kun være snakk om fire uker ekstra med vikar.

Belastningen på andre ansatte vil bortfalle dersom det ansettes en vikar.

Det vil være uproblematisk for arbeidsgiver å skaffe en tredjeårs politistudent til å vikariere for ham. Virksomheten hadde nylig 300 søkere til 3 politibetjentstillinger. Det vil ikke påløpe særlige tilleggsutgifter.

A har ikke har en lederfunksjon, kun en bistandsfunksjon dersom ledere trenger avlastning. Dette er imidlertid ikke en del av hans stillingsbeskrivelse. Han har også takket nei til et vikariat som førstebetjent fordi han ønsker å prioritere barn og familie. A er en av tre personer

i politidistriktet som er kurset i arbeidsverktøyet SARA. Dette er et forebyggende tiltak mot familievold, og når dette er iverksatt vil hans arbeidsoppgaver mot familievold uansett reduseres. Lensmannskontoret har uansett andre tjenestemenn med erfaring i å etterforske familievoldssaker.

Han søker for en periode på to år fordi statens personalhåndbok setter denne begrensningen for redusert arbeidstid. Arbeidsgiver har ikke gjort noe for å imøtekomme hans behov for redusert arbeidstid.

Arbeidsgivers anførsler

B hevder at A ikke har krav på den omsøkte ordningen fordi det vil medføre vesentlig ulempe for dem. Det anføres i det vesentligste:

Ordningen vil medføre økt belastning på øvrige ansatte siden de fleste andre også ønsker ferie i den aktuelle perioden. A er en erfaren politibetjent med spesielt ansvar og opplæring i familievoldssaker. Han styrer også den operative tjenesten når politiførstebetjenten er fraværende. Det er videre to andre erfarne polititjenestemenn som har fått innvilget fødselspermisjon i sommerferieperioden, slik at det er færre personer å fordele belastningen på. I tillegg skal tre personer gå på egen ferieliste slik at de ikke kan medregnes i ordinær tjeneste denne sommeren.

Lensmannskontoret har kun fått tildelt midler til én sommervikar. Denne vikaren er andreårs politistudent og skal kun ta seg av anmeldelsesmottak og enklere etterforskning. Dette erstatter ikke A's kompetanse, noe ytterligere vikarer heller ikke vil gjøre. Belastningen på andre ansatte vil dermed øke.

Twisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. 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 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. Det er ingen tvil eller uenighet om at A oppfyller lovens inngangsvilkår gjennom hans ønske om å tilbringe mer tid sammen med sine barn på 3, 7 og 10 år.

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 skjønnsmessig 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.

Arbeidsgiver har anført at ordningen vil medføre økte utgifter og utfordringer med bemanningen. Nemnda mener at disse problemene vil kunne reduseres vesentlig ved planlegging i forkant. Merbelastningen på andre arbeidstakere vil iallfall i stor grad kunne avhjelpest gjennom at det skaffes en vikar, noe arbeidsgiver uansett må være forberedt på i forbindelse med ferieavvikling. Det fremkommer også at det er foretatt nyansettelser som vil redusere belastningen i sommer. Nemnda finner etter en konkret interesseavveining at A får delvis medhold i sin søknad om redusert arbeidstid, men at tre av ukene i sommerferieperioden må tas ut som ferie, slik at den reduserte arbeidstiden utgjør fire uker i løpet av sommerferieperioden. Samlet sett vil dermed utfordringene en utvidelse av A's ferieperiode medfører for arbeidsgiver ikke kvalifisere til vesentlig ulempe i lovens forstand.

Konklusjon

A har rett til redusert arbeidstid i form av arbeidsfrie perioder på 4 uker i skolens sommerferier sommeren 2015 og 2016, i tillegg til uttak av ordinær ferie på 3 uker.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 19.06.2015

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).