|  |  |
| --- | --- |
| Tvisteløsningsnemndaetter arbeidsmiljøloven | Vedtaksdato: 29.08.2016Ref. nr.: 16/15513Saksbehandler: Helene Nødset Lang |

# VEDTAK NR 92/16 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 25. august 2016.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

**Faste medlemmer**

Anne Marie Due (vara for Henning Harborg), leder

Silje Hassellund Solberg, LO

Elisabeth Lea Strøm, NHO

**Særskilt oppnevnte medlemmer**

Bjørn Saugstad, Utdanningsforbundet

Mårten Brandsnes Faret, KS

**Saken gjelder**

Tvist 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 adjunkt med opprykk ved X skole i B kommune. Skolen har 500 elever og 68 ansatte, herunder 36 lærerhjemler fordelt på 43 lærere.

A søkte 8. januar 2016 om redusert arbeidstid i perioden 15. august 2016 til og med 22. juni 2017. Hun ønsket å redusere med en arbeidsdag per uke. Det var ikke angitt noen bestemt dag. Begrunnelsen for søknaden var omsorg for egne barn. Nemnda har også mottatt to tilsvarende saker fra andre lærere ved samme skole.

Arbeidsgiver avslo søknaden i brev av 17. februar 2016 på bakgrunn av den totale bemanningssituasjonen for skoleåret 2016/2017.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved udatert brev mottatt 16. mars 2016. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

* brev mottatt 16. mars 2016
* brev av 12. april 2016
* brev mottatt 29. april 2016

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

* brev av 11. april 2016
* brev av 9. juni 2016
* brev av 10. august 2016

**Arbeidstakers anførsler**

A mener hun har rett til redusert arbeidstid i form av en fridag per uke, og anfører i det vesentligste:

Hun har to barn på henholdsvis 2 og 4 år. Det yngste barnet har ikke funnet seg til rette i barnehagen, og hun ønsker mer tid til å følge opp begge barna.

Arbeidstaker mener ikke det er foretatt noen individuell vurdering av hennes søknad. Søknaden ble sendt i januar slik at det burde være god tid for arbeidsgiver til å tilpasse situasjonen. Det kan tillegges vekt at det er flere deltidsstillinger ved skolen. Dette må påregnes ved en skole på denne størrelsen. Hun ser heller ikke at arbeidsstyrken er vesentlig forskjellig fra tidligere år.

**Arbeidsgivers anførsler**

B kommune mener det vil medføre en vesentlig ulempe å innvilge As søknad om redusert arbeidstid, og anfører i det vesentligste:

Skolen har allerede en utfordring med kontinuitet, kontaktlærere på heltid og kvalifiserte vikarer på grunn av mange ansatte som har redusert arbeidstid av ulike årsaker. Skolen har avslått flere søknader om redusert arbeidstid på det samme grunnlaget. Det er allerede 16 lærere ved skolen som går i deltidsstilling eller har redusert undervisningstid.

Det har vært gjort forsøk på å tilsette kvalifiserte vikarer uten hell. Det har heller ikke vært mulig å kombinere stillingene til de tre lærerne som har søkt om redusert arbeidstid til ett vikariat.

**Tvisteløsningsnemndas 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 to barn på henholdsvis 2 og 4 år, og oppfyller ved dette inngangsvilkåret for rett til redusert arbeidstid.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempefor 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 vesentligulempe innebærer at det ikke er tilstrekkelig å påberope en generell ulempe, for eksempel ulempen ved å måtte omorganisere arbeidsoppgaver eller skaffe vikar.

Nemnda har etter en konkret helhetsvurdering kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at den omsøkte arbeidsreduksjonen for A vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Det legges vekt på at den omsøkte reduksjonen kun gjelder en dag per uke, at A ikke har hatt redusert arbeidstid tidligere samt at hun har små barn hvorav det ene ikke har funnet seg til rette i barnehagen. Nemnda 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**

A har rett til redusert arbeidstid i form av en fridag per uke ut skoleåret 2016/2017.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due

leder

Oslo, 29.08.2016

**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).