

VEDTAK NR 29/13 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 30. mai 2013.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Lornts Nagelhus, LO (vara for Anne-Lise H. Rolland)
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Trond Rakkestad, Fornyings- og administrasjonsdepartementet
Asle Aase, Norsk Fængsel- og friomsorgsforbund

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 full stilling som teamleder for en avdeling i X fengsel. Hun søkte i e-post av 5. september 2012 om redusert arbeidstid i form av fri i høstferien, vinterferien, påsken, jula og fire uker i tillegg til ferieukene om sommeren. Dette vil utgjøre en reduksjon på 14-15 prosent. Begrunnelsen for søknaden er at hun har tre barn som er under ti år (en på ni og to på tre år), noe som krever mye av henne hjemme samtidig som hun har lang reisevei (Z - X). Søknadsperioden gjelder for en periode på to år.

Søknaden ble behandlet i tilsetningsrådet 27. september 2012, men ble besluttet utsatt. Det ble også avholdt et møte 28. november 2012 hvor problemstillingen ble drøftet.

A fikk skriftlig avslag på søknaden i brev av 1. februar 2013. Begrunnelsen for avslaget var at A er teamleder med ansvar for en større avdeling innsatte og med personalansvar for mange fengselsbetjenter. I tillegg ville det være en vesentlig kompetanseforskjell mellom henne og en eventuell vikar. Særlig ønsket om åtte uker sammenhengende fri om sommeren gjorde at søknaden ikke kunne innvilges.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 27. februar 2013.

B ga i brev av 4. april 2013 A tilbud om stillingsreduksjon i skolens høstferie, vinterferie, juleferie og påskeferie. Dette utgjør en reduksjon på syv prosent. A aksepterte tilbudet, men ønsker fortsatt en avgjørelse på om hun har krav på den resterende reduksjonen i skolens sommerferie.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 27. februar 2013 med vedlegg
- e-postutveksling av 3. - 5. april 2013
- brev av 2. mai 2013

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 11. april med vedlegg
- brev av 21. mai 2013

Arbeidstakers anførsler

A mener hun har krav på redusert arbeidstid i form av fire uker fri i skolens sommerferier i tillegg til høstferien, vinterferien, juleferien og påskeferien som allerede er innvilget. Hun anfører at dette ikke vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Den eneste ulempen vil være at arbeidsgiver må planlegge fraværet i forkant.

A har behov for redusert arbeidstid på bakgrunn av små barn og lang reisevei. Barna har stort behov for opphold i den lange barnehagehverdagen og hun har skolebarn, noe som gjør det mest aktuelt at reduksjonen gjennomføres i skolens ferier. Alternativet med en fridag i uken er

ikke godt. Det vil gjøre at det ikke settes inn vikar, noe som ville medføre mer arbeid for henne og dårligere gjennomført jobb overfor personalet.

Arbeidsgiver har en fast vikar til hennes stilling når hun er borte i fem dager eller mer. Personalet har ikke like stort behov for den faste lederen i periodene med ferieavvikling som ellers i året. Halvparten av personalet er da ute i ferie, og aktiviteten ved avdelingen er på et lavt nivå med rolige dager også for de innsatte. Et lengre fravær vil også kunne planlegges i forkant og er forutsigbar for alle parter, i motsetning til eksempelvis en fridag i uken. Det settes kun inn vikar ved fravær over fem dager.

As søknaden er ikke vurdert konkret. Den er avslått fordi arbeidsgiver ikke ønsker at alle mellomledere skal ha krav på slik reduksjon.

A presiserer at hun ikke vil ta mer ferie enn at det blir maksimalt 8 uker sammenhengende fri i sommerferiene inkludert ferien. Hun har også forhørt seg om mulighetene for to uker med ekstra fri istedenfor fire, noe arbeidsgiver ikke var villig til å innvilge.

Arbeidsgivers anførsler

B har innvilget deler av As søknad i form av stillingsreduksjon i skolens høstferie, vinterferie, juleferie og påskeferie. Det som gjenstår av tvisten er derfor om det vil være en vesentlig ulempe for arbeidsgiver at A får en ytterligere arbeidstidsreduksjon i form av åtte uker (inkludert ferie) sammenhengende fri i skolens sommerferie.

Det er en vesentlig ulempe at en teamleder er borte store deler av sommeren. A er leder med ansvar for 26 ansatte, koordinering av arbeidet, oppfølging av vedtak og rutiner samt for den overordnede sikkerheten ved avdelingen.

A er ansatt som leder på bakgrunn av en kompetanse som arbeidsgiver ønsker å ha størst mulig tilgang til. Staben ellers er ung og bør balanseres av mer erfarne tjenestemenn, særlig ledere. Selv svært gode vikarer kan ikke erstatte den langsiktige ledelsen fra en fast leder. Det er heller ikke ønskelig med vikar for vikaren.

Avtalt fri i populære perioder er en vesentlig ulempe også av driftsmessige grunner. Sommerferieavviklingen er særlig krevende av sikkerhetsgrunner. Derfor har ikke flere teamledere i samme bygg ferie samtidig. Tilstedeværende teamledere anses særlig nødvendige, også for å veilede ufaglærte sommervikarer som kan utgjøre opptil 50 prosent av staben sommerstid.

Tvisteløsningsnemndas 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.

Arbeidsgiver har allerede innvilget A redusert arbeidstid i form av fri i høstferien, vinterferien, påsken og jula. Det som gjenstår av tvisten er dermed om A har rett til redusert arbeidstid i form av fri i fire uker i tillegg til ferieukene om sommeren.

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. Nemnda legger dermed til grunn at inngangskriteriet er oppfylt gjennom alternativet *andre vektige velferdsgrunner*. Dette er heller ikke bestridt fra arbeidsgivers side. Spørsmålet nemnda må ta stilling til er dermed om det vil innebære en vesentlig ulempe for arbeidsgiver om A får fri fire ekstra uker i løpet av sommeren.

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**.

Nemnda har etter en avveining av partenes interesser kommet til at det vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver å innvilge A sammenhengende fri i åtte uker sommeren 2013 ettersom sommerferieperioden starter opp allerede om noen få uker. Nemnda ser at det med så kort forvarsel kan være vanskelig for arbeidsgiver å tilrettelegge for et så langt sammenhengende fravær. Nemnda legger i den vurderingen vekt på at A ikke kan anses å ha et spesielt stort behov for redusert arbeidstid. Det er ikke anført noe behov som tilsier at man ikke har barnepass i sommerferieperioden, men kun et behov for mer samvær med barna på generell basis. Nemnda finner imidlertid at utfallet bør være et annet for sommerferien 2014. Med så god tid til planlegging bør arbeidsgiver uten vesentlig ulempe kunne tilrettelegge slik at A har fri hele skoleferien.

Konklusjon

A har rett til redusert arbeidstid i form av fire uker fri i skolens sommerferie for 2014 slik at total friperiode inkl. ferie blir 8 uker.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 04.06.2013

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