

Tvisteløsningsnemnda

etter arbeidsmiljøloven

Vedtaksdato: 15.12.2014

Ref. nr.: 14/80298

Saksbehandler: Helene Nødset Lang

VEDTAK NR 60/14 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 11. desember 2014.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Anne-Lise H. Rolland, oppnevnt etter forslag fra LO

Elisabeth Lea Strøm, oppnevnt etter forslag fra NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Karin Solum, HK

Cecilie R. Sæther, KS

Saken gjelder

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt i full stilling som fritidsleder i B kommune. A har søkt om tilrettelagt/ redusert arbeidstid, og fått innvilget deler av søknaden. Hun har hatt stilling på 83,5 prosent, som for tiden er redusert med fire timer per uke etter søknad om tilrettelagt arbeidstid.

Etter en omgjøring av arbeidstidsordninger for Ungdom og Fritid i januar 2013, søkte A i brev av 25. november 2013 om tilrettelegging av turnus. Begrunnelsen for søknaden var at hun er alenemor til en tiåring. En kveldsvakt var nå gjort om til to, og disse var på andre kvelder i uken enn hun hadde hatt tidligere. Hun søkte derfor om å få endret dette ved å få fritak fra kveldsvaktene på mandager. A ønsket fortrinnsvis tilrettelegging uten reduksjon av stillingen, alternativt en reduksjon dersom dette ikke lot seg gjøre. Hun ønsker denne ordningen frem til datteren fyller tolv år. Arbeidsgiver innvilget redusert arbeidstid med kveldsvakt kun på onsdager i brev av 13. desember 2013. A aksepterte dette i e-post samme dag.

I et møte 13. februar 2014 fremsatte A ønske om justering av arbeidsplanen i form av forskyvning av arbeidstid til oppstart kl. 8.10. Dette ble innvilget i oppfølgingsbrev av 17. februar 2014. Sluttidspunktet ble tilsvarende forskjøvet til kl. 15.40.

Advokat i LO varslet senere søksmål mot kommunen med krav om full stilling med tilrettelagt arbeidstid, alternativt en reduksjon på fire timer fremfor seks, samt etterbetalt lønn. Arbeidsgiver tilbød full stilling, alternativt en reduksjon på fire timer, men avslo kravet om erstatning, i brev av 3. juni 2014. Arbeidsgiver fremla tilbud om to alternative løsninger i brev av 10. juni 2014.

A søkte så, i brev av 11. juni 2014, om redusert arbeidstid i forhold til kommunens alternativ 2. A ønsker å slutte 15.10 istedenfor 15.40 på fredager på grunn av busstidene og slik få en god start på helgen sammen med datteren. Hun ønsket å ta igjen denne arbeidstiden på mandager. Søknaden gjaldt ut mars 2015. Arbeidsgiver avslo søknaden 18. juni 2014. Begrunnelsen var at det er viktig for klargjøring og tilrettelegging for aktivitet og utleievirksomhet at arbeidstaker er til stede frem til 15.40 på fredager.

Twist om rett til redusert arbeidstid i form av sluttidspunkt kl. 15.10 på fredager ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda av LO på vegne av A ved brev av 3. juli 2014. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

A skal som ledd i oppfølging fra arbeidsgiver de nærmeste tre månedene bytte arbeidsplass, og vil frem til slutten av februar starte kl. 8.00 og avslutte arbeidsdagen 15.30.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstakersiden:

- brev av 3. juli 2014 med vedlegg
- brev av 20. august 2014
- brev av 14. oktober 2014
- brev av 27. oktober 2014 med vedlegg
- brev av 12. november 2014 med vedlegg
- brev av 9. desember 2014

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 10. september 2014 med vedlegg
- brev av 5. november 2014 med vedlegg
- brev av 24. november 2014 med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A mener hun har rett til redusert arbeidstid i form av sluttidspunkt kl. 15.10 hver fredag, og anfører i det vesentligste:

Bakgrunnen for søknaden er at hun er alenemor og ønsker en god start på helgene med datteren, som fyller 12 år i mars 2015. Bussene går kun en gang i timen, og det vil derfor ha mye å si at hun rekker bussen kl. 16.16. Det vil også ha betydning for eventuelle helgeturer. Kravet gjelder for perioden 18. juni 2014 til 1. april 2015.

Det anføres at andre fritidsledere gis samme fleksibilitet, og at det må anses som forskjellsbehandling dersom søknaden ikke innvilges. Videre skal søknaden behandles individuelt, slik at dette ikke bør være problematisk i forhold til andre som eventuelt ønsker det samme.

A mener det har formodningen mot seg at en så liten justering av arbeidstiden kan utgjøre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Arbeidet som utføres er administrasjonsarbeid, og hun kan være tilgjengelig på mobil hvis nødvendig. Hun hevder at stillingens oppgaver stort sett kan gjennomføres uavhengig av arbeidstidens plassering. Det anføres videre at fredagsquiz-arrangementet i det samme tidsrommet som A ønsker fri, underbygger synspunktet om at dette tidsrommet ikke er avgjørende for driften. Det opplyses at det kun er to bydelshus som har åpent etter kl. 15.00 på fredager. Det kan derfor ikke være uforsvarlig å stenge da.

Det vises til at A etter revidert arbeidsplan ikke skal være til stede i bydelshuset på fredager fremover, og at dette understreker at behovet for tilstedeværelse ikke er der.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune mener det vil medføre en vesentlig ulempe å innvilge As søknad om arbeidstid til kl. 15.10 på fredager og anfører i det vesentligste:

Det anføres at det vil gå ut over brukerne dersom A ikke er på jobb den aktuelle halvtimen. Arbeidsgiver mener det er særlig viktig at hun er på jobb da på grunn av stor aktivitet i forbindelse med utleie i helgene. Huset er ubemannet i helgene og det kan være stor pågang før stengt på grunn av helgens aktiviteter. Det er heller ikke mulighet til å leie inn vikar for en halvtime hver fredag. Bydelshusene er ulike med hensyn til åpningstider, brukere, aktiviteter, antall ansatte osv. De kan derfor ikke sammenlignes slik som arbeidstaker gjør i sine anførsler.

Det er videre ikke behov for at A arbeider til kl. 16.10 på mandager. En fritidsleder har 12 timer ungdomsarbeid og 23,5 timer administrativ tid, A har allerede 27,5 timer administrativ tid, så det er ikke behov for mer.

Arbeidsgiver mener arbeidsstedet ligger sentralt til i forhold til mange busser og at 45 minutter reisevei ikke er særlig mye. Det går fem busser i timen som kan være aktuelle for A dersom hun går 10-15 minutter til sentrum.

Det anføres videre at en slik tilrettelegging skaper forventninger hos andre ansatte.

I forhold til fredagsquizen anfører kommunen at de har tillit til at den enkelte ansatte selv kan vurdere om tjenesten tillater deltakelse på quiz om fredagene. Dette kan ikke tas til inntekt for at det ikke skal utføres arbeid på disse tidene. Deltakelse er frivillig og alle blir invitert som en sosial aktivitet.

Arbeidsgiver mener de har strukket seg langt for å tilrettelegge arbeidstiden for A. Hun har allerede har fått tilrettelagt arbeidstiden hver dag resten av uken og redusert arbeidstiden med fire timer i uken. Omlegging av turnuser i 2013 ble foretatt for å ivareta tilbudet til ungdommene og åpningstidene ved bydelshusene. Dette medførte at fritidslederne skulle arbeide to kvelder i uken med ungdomsarbeid, ikke kun administrativt arbeid. A har også fått fritak for den ene av disse kveldene.

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.

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.

Tvisteløsningsnemnda vil bemerke at grensen på 10 år ikke er en absolutt grense, som avskjærer foreldre med eldre barn fra å søke, men at det må foretas en skjønnsmessig vurdering av hvorvidt det foreligger vektige velferdsgrunner.

Nemnda mener at As behov for å komme tidlig hjem til sin datter på 11 (snart 12) år ikke oppfyller lovens krav til vektige velferdsgrunner. Selv om grensen på 10 år ikke er absolutt, mener nemnda at det må kreves noe mer enn et ønske om en bedre start på helgen og mulighet for å reise bort tidligere i helgene. Slik saken er opplyst fremkommer det ingen opplysninger om at barnet ikke kan være alene hjemme.

Nemnda har derfor kommet til at inngangskriteriet for rett til redusert arbeidstid ikke er oppfylt i denne saken.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 15.12.2014

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).