

VEDTAK NR 71/11 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte 23. november 2011.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Karen Sophie Steen (vara), LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Hanne Lyngstad Solberg, KS
Inger Åfoss, Fagforbundet

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 som assistent i stilling på 70 prosent ved X, et tiltak for psykisk utviklingshemmede i B kommune. Hun arbeider fire dager i uken, med arbeidsslutt kl. 17.00.

A har tre barn på henholdsvis 2, 6 og 9 år. Disse er plassert i barnehage/SFO som stenger kl. 17.00. Familien er bosatt i Z. As ektefelle er tømrer, og har grunnet manglende oppdrag i nærområdet blitt midlertidig overført til et oppdrag ved arbeidsgiverens avdeling i Y. Dette medfører ukependling som gjør at han kun kan hente barna i barnehagen to dager i uken.

A søkte derfor B kommune om redusert arbeidstid med en time to dager i uken fra primo september til ultimo desember 2011. Arbeidsgiver avsto søknaden i e-post av 19. september 2011.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 19. september 2011. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 19. september 2011
- e-post av 19. september 2011
- e-post av 13. oktober 2011
- e-post av 17. november 2011
- e-post av 22. november 2011

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 17. november 2011
- e-post av 21. november 2011

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Hun har et tungtveiende behov for redusert arbeidstid. I tillegg til at barna må hentes fra barnehage/SFO, har det ene barnet nå blitt diagnostisert med en alvorlig sykdom som medfører et utstrakt behov for oppfølging.

Ektefellen har allerede fått innvilget redusert arbeidstid en av ukedagene av sin arbeidsgiver.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører i det vesentligste:

Innvilgelse av den omsøkte arbeidstidsreduksjonen vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Det jobbes med psykisk utviklingshemmede brukere, og hver vakt er satt opp med et nødvendig minimum av personal per bruker. A kan derfor ikke forlate arbeidsstedet før den fastlagte vekten slutter. Det lar seg ikke gjøre å sette inn vikar for den ene timen hun trenger fri.

Arbeidsgiver vil for øvrig i samråd med HR-avdelingen se på muligheten for omstilling/bytte av turnus.

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 tredje ledd. Dato for arbeidsgivers avslag er 19. september 2011 og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers e-post av samme dato. Saken er således rettidig innbrakt.

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 skal foreldre med barn under 10 år *uten videre* anses å ha behov for å få redusert sin arbeidstid, dersom de ber om dette. De trenger med andre ord ikke å begrunne behovet nærmere. A har tre barn under 10 år, og oppfyller dermed bestemmelsens inngangsvilkår.

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 fra arbeidsgivers side. 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 konkret vurdering kommet til at innvilgelse av den omsøkte arbeidstidsreduksjonen ikke vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten.

Arbeidstaker har som følge av reisetiden fra hennes jobb til barnehage/SFO samt ektefellens arbeidssituasjon et sterkt behov for redusert arbeidstid på slutten av arbeidsdagen. As behov befinner seg i selve kjerneområdet for bestemmelsen om rett til redusert arbeidstid, og hun har ikke bedt om større arbeidstidsreduksjon enn det som er strengt nødvendig som følge av barnehagesituasjonen.

Nemnda legger til grunn at arbeidsgiver har behov for at det er personale til stede for stedets brukere i hele den planlagte vekten, men kan ikke se at arbeidsgiver har gjort konkrete forsøk

på å avhjelpe situasjonen ved å tilpasse vaktene eller benytte seg av vikar. Den omsøkte perioden med redusert arbeidstid er kortvarig, og det bør kunne finnes praktiske løsninger for disse tidspunktene i den korte perioden. Nemnda finner på den bakgrunn at A har rett til redusert arbeidstid i form av avslutning kl. 16.00 de to ukentlige arbeidsdagene til og med desember 2011.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 23.11.2011

Til orientering:

Tvist om rett til redusert arbeidstid kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 andre ledd. 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 tredje ledd.