

VEDTAK NR 06/09 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag 2. desember 2008 i departementsbygning R5, Akersgata 59, Oslo.

I møtet var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg (leder)
Elisabeth Lea Strøm, NHO
Anette Barlinn, LO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Ragne Eikrem, NHO Luftfart
Kari-Helene Mordt Fjær, Norwegian

Saken gjelder

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

Arbeidstaker

A, representert v/ Parat

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt

vedtak:

Saksforhold

A har fra 1. oktober 2001 vært ansatt i full stilling som flyvertinne hos B, med avtalt arbeidssted (fremmøtested) i X. Hun har to barn på 4 og 5 år.

A hadde fødselspermisjon fra august 2002. I april 2006 søkte hun om 2 års ulønnet permisjon fordi familien midlertidig skulle flytte til Y.

Bakgrunnen for flyttingen var at A ektemann hadde fått nytt arbeidssted i Y, hvor han i henhold til kontrakt med sin arbeidsgiver skulle være stasjonert frem til 1. oktober 2010.

Ved brev av 11. april 2006 søkte A i første omgang om permisjon i 2 år. I svarbrev av 10. august 2006 fra B ble permisjon innvilget fra 1. oktober 2006 til og med 30. september 2008.

Ved brev av 9. april 2008 søkte A om forlenget permisjon i 2 ½ år frem til tidligste utløp av ektemannens stasjoneringstid i Y, det vil si frem til 1. oktober 2010. Søknaden ble avslått i brev av 19. mai 2008 fra arbeidsgiver.

Som alternativ til forlenget permisjon søkte A ved e-post av 22. mai 2008 og etterfølgende brev av 4. juni 2008 om redusert arbeidstid til stilling på 50 prosent i deltidsturnus frem til 1. oktober 2010. I brevet kommer A med to forslag til gjennomføring av deltidsturnusen. Forslag nr 1 er at hun får innvilget redusert arbeidstid til 50 prosent i form av en deltidsturnus der hun deler en full stilling med en annen person, og slik at hver skal arbeide 7 dager på og 19 dager av. Forslag nr 2 er at A skal ha en deltidsturnus der hun skal arbeide 52,4 prosent i henhold til arbeidstidsordning som fremgår av § 16.2 i Flykabinavtalen, forutsatt at det kan finnes en løsning på de to siste arbeidsdagene i turnusuke nr 2.

Begrunnelsen for A søknad om redusert arbeidstid er at hennes mann er kontraktsbundet til å være i Y frem til 1. oktober 2010, og at den beste løsningen for familien i denne situasjonen er at A får innvilget redusert arbeidstid slik at hun kan pendle mellom Y og Z samtidig som ektemannen fullfører kontraktperioden i Y. A viser i denne forbindelse til Flykabinavtalen § 16.2, hvor det fremgår at kabinpersonale som er innvilget redusert stilling etter arbeidsmiljøloven kan få individuell programmering (turnus) som avviker fra standard turnusplan. A viser også til at B fra starten av var klar over at oppholdet i Y skulle vare i 4 år.

A forslag nr 1 om redusert arbeidstid ble avslått i e-post av 10. juni 2008 fra arbeidsgiver. Begrunnelsen for avslaget var at pendling mellom Y og X anses som problematisk i forhold til arbeids- og hviletidsbestemmelser nedfelt i BSL-D 2-3 (BSL=bestemmelser for sivil luftfart), og at arbeidsgiver vurderer pendling mellom to tidssoner som helsemessig belastende. I avslaget ble det ikke tatt stilling til forslag nr 2, men A mottok senere brev datert 10. juli 2008 hvor forslag nr 2 ble innvilget for en periode på 1 år, fra 1. oktober 2008 til 30. september 2009.

A aksepterte ikke avslaget på forslag nr 1 og søkte juridisk bistand hos Parat v/ advokat C. I e-post av 7. juli 2008 søkte han på hennes vegne om redusert arbeidstid i medhold av arbeidsmiljøloven § 10-2 nr 4. Det ble søkt om en arbeidstidsordning som innebærer 1 uke på og 3 uker av i stilling på 50 prosent, og med en søknadsperiode fra 26. oktober 2008 til våren 2010.

Søknaden fra advokat C ble besvart ved e-post av 16. juli 2008 fra arbeidsgiver, hvor det ble opplyst at A i særskilt brev hadde fått melding om at hun hadde fått innvilget redusert arbeidstid i 52,4 prosent deltidsturnus i henhold til Flykabinavtalen for en periode på 1 år. Avslaget på forslag nr 1 fra A ble med andre opprettholdt, men i e-posten åpnet arbeidsgiver opp for en fornyet vurdering dersom det kom en søknad fra en annen kabinansatt som kunne tenke seg å dele en full stilling med A.

I e-post av 18. august fra advokat C til B ble det vist til at det nå var kommet en søknad fra en annen kabinansatt om deling av en full stilling med A. På denne bakgrunn ba advokat C om at arbeidsgiver tok endelig standpunkt til slik stillingsdeling.

I brev av 21. august 2008 (bilag 14 til brev av 2. september 2008 fra Parat) avslo arbeidsgiver forslaget om stillingsdeling. I avslaget ble det vist til at A var innvilget redusert arbeidstid i

52,4 prosent stilling med bakgrunn i omsorg for små barn, men at bakgrunnen for søknaden om stillingsdeling og en spesiell turnusordning med 1 uke på og 3 uker av ble ansett å være at A bor i Y. I avslaget gjentas tidligere anførsel om at pendling mellom to tidssoner er helsemessig belastende, at den ønskede turnusordningen vil vanskeliggjøre selskapets oppfølging av A, samt at det vil by på store problemer dersom A eller den andre personen som hun skal dele stilling med ikke lenger kan fortsette med ordningen. Videre blir det i avslaget vist til at selskapet har fremforhandlet organisering av deltidstillinger med fagforeningen, og at den ønskede turnusordningen ikke har vært et aktuelt alternativ i forhandlingene.

Etter at A ble innvilget redusert arbeidstid til 52,4 prosent i juli 2008, ble det inngått ny kabinavtale mellom B og kabinforeningen. Den nye avtalen innebærer at turnusordningen med stillingen på 52,4 prosent utgår fra 1. januar 2009 og blir erstattet med to alternative deltidsturnuser i stillinger på 63 prosent.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 2. september 2008 fra Parat.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader. Det vises i denne forbindelse til udatert brev fra B som ble mottatt av Arbeidstilsynet 30. september 2008. Videre vises det til brev av 26. september 2008 og 15. oktober 2008 fra Parat, samt e-post av 1. november 2008, 3. november 2008 og 13. november 2008.

Etter at saken ble brakt inn for nemnda, har A blitt pålagt av arbeidsgiver å gjennomføre et nytt kabinkurs før hun kan gjeninntre i stillingen som flyvertinne. I denne forbindelse har A fått forlenget permisjon til og med 3. november 2008. Kabinkurset starter 4. november 2008 og varer frem til 2. desember 2008.

Arbeidstakers anførsler

Arbeidstaker v/ advokat C anfører i det vesentligste:

A oppfyller inngangsvilkårene for redusert arbeidstid i og med at hun har to små barn, og søknaden er i all hovedsak begrunnet med hensynet til samvær med barna.

Spørsmålet er om arbeidsgiver kan påvise en vesentlig ulempe for virksomheten dersom A innvilges redusert arbeidstid i 50 prosent stilling, og med en gjennomføringsordning der hun skal arbeide 7 dager (7J) etterfulgt av 19 dager fri (19F).

Arbeidstaker viser til at arbeidsgiver som ulemper anfører helsemessige belastninger ved pendling mellom Y og Z, utilfredsstillende kommunikasjonsmuligheter mellom A og arbeidsgiver, risiko for endringer i delt turnus og at delt turnus vil innebære mangel på en kabinansatt i annenhver arbeidsperiode. Til dette bemerker A at hun selv vil ta ansvar for å stille uthvilt på jobb. Videre vil det ikke være problemer knyttet til kommunikasjonen mellom arbeidsgiver og A, idet kommunikasjon er mulig i form av internett, telefon mv.

Med hensyn til delt turnusordning, må eventuelle problemer med endring av ordningen ganske enkelt kunne løses ved at de to innvilgelsene av redusert arbeidstid gjøres gjensidig avhengig av hverandre. Korte sykefravær vil for øvrig kunne avhjelpes uten vesentlig ulempe med vikar. Videre er det tvilsomt om det i annenhver arbeidsperiode vil mangle en kabinansatt.

På denne bakgrunn anføres at arbeidsgiver ikke kan påberope seg slike ulemper at det er grunnlag for å avslå A søknad om redusert arbeidstid i stilling på 50 prosent, jf forslag nr 1 i A brev av 4. juni 2008.

A er i en spesiell situasjon og arbeidsgiver risikerer ikke at det åpnes opp for en uheldig fremtidig praksis dersom A søknad blir innvilget. I denne sammenheng påpekes at arbeidsgiver har innvilget særlige tilpassede ordninger for andre ansatte i medhold av flykabinavtalen, blant annet i forhold til ansatte som befinner seg i utlandet.

I forbindelse med den første permisjonssøknaden i 2006 ble det gitt løfter og signaler som bygget opp under en forventning om at hele oppholdet i Y kunne kombineres med A stilling i B. A har gjort mange forsøk på avklaringer av situasjonen for å kunne planlegge for seg og sin familie, men arbeidsgiver har ikke medvirket til avklaringer. Dette forholdet må kunne tillegges betydelig vekt i saken.

Formålet med bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 10-2 nr 4 om redusert arbeidstid er å gi arbeidstakere mulighet til å tilpasse arbeidstiden slik at den passer til den enkeltes livssituasjon. Arbeidsgivers holdning indikerer at B nå motsetter seg å tilrettelegge for at A kan fullføre den livssituasjon som hun i full forståelse med arbeidsgiver har lagt opp til.

A har fått innvilget 52.4 prosent stilling frem til 30. september 2009. A er uenig i at hun fra 1. januar 2009 må endre arbeidstid fra 52.4 prosent til 63 prosent i henhold til endringer i flykabinavtalen. Begrunnelsen er at A er innvilget 52,4 prosent arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 nr 4, og innvilgelsen er således ikke direkte knyttet til flykabinavtalen og endringer i denne. Det påpekes også at endringer i flykabinavtalen på dette punkt ikke står i motstrid til en slik avtale bygget på arbeidsmiljøloven, og reglene om tariffavtalers ufravikelse kommer derfor ikke til anvendelse. Videre påpekes at flykabinavtalen også etter endringen åpner for "*individuell programmering som avviker fra standard rotasjonsplan*", jf § 16.2.

Arbeidsgiver må uansett respektere og holde seg til den innvilgede stillingen på 52.4 prosent frem til 30. september 2009. Det kan heller ikke kreves at A må søke på nytt for å opprettholde stillingen på 52.4 prosent ut avtaleperioden eller søke om stilling på 63 prosent i samsvar med endringene i flykabinavtalen fra 1. januar 2009.

At arbeidsgiver må forholde seg til stilling på 52.4 prosent og rotasjon i henhold til gjeldende flykabinavtale § 16.2, innebærer dessuten at arbeidsgiver – uansett utfallet av nemndas behandling – må programmere A individuelt i en periode på 9 måneder fra 1. januar 2009.

A ønsker primært at tvisteløsningsnemnda treffer vedtak om innvilgelse av hennes søknad om redusert arbeidstid i 50 prosent stilling, med en særskilt tilpasset arbeidsordning der hun skal arbeide 7 dager (7J) etterfulgt av 19 dager fri (19F).

Subsidiært søker A om en særskilt tilpasset individuell programmering med komprimerte arbeids- og fritidsperioder som utgjør en 52.4 prosent stilling.

Atter subsidiært søker A om en særskilt tilpasset individuell programmering i 63 prosent stilling, med 7 dagers arbeidsperiode etterfulgt av en 11 dagers friperiode, etterfulgt av 4 dagers arbeidsperiode, etterfulgt av en 15 dagers arbeidsperiode osv.

I alle tre tilfeller gjelder søknadsperioden frem til 1. april 2011, subsidiært frem til 1. oktober 2010.

Den gjeldende avtalen om stilling på 52.4 prosent frem til 30. september 2009, med arbeids- og friperioder som beskrevet i gjeldende flykabinavtale, faller forutsetningsvis bort når en av søknadene fra A blir innvilget. Dersom A ikke får innvilget en av sine søknader, vil partene måtte forholde seg til den inngåtte avtalen.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver anfører i det vesentligste:

Saken dreier seg om hvorvidt A skal innvilges en særskilt arbeidstidsordning på grunn av lang reisetid mellom hennes arbeidssted som er base X og hennes nåværende bosted i Y.

B har forhandlet med fagforeningen for å komme frem til arbeidstidsordninger, herunder ulike former for deltidsturnus. A er tilbudt en av de fremforhandlede turnusene. Etter selskapets oppfatning er spørsmålet om A skal få innvilget en deltidstilling der hun skal få bestemme hvordan den skal utformes. Arbeidsgiver mener at en slik ordning vil føre til en vesentlig ulempe for selskapet.

A er innvilget redusert arbeidstid på grunn av omsorg for små barn, og ikke fordi hun selv har valgt å bosette seg i Y selv om hun er ansatt med base i X. Lang reisevei mellom arbeidssted og bosted anses ikke som en viktig velferdsgrunn som gir rett til redusert arbeidstid, jf Arbeidstilsynets faktaside på internett.

Som kabinansatt må A være i stand til å utføre arbeidet med ansvar for sikkerhet om bord i flyet. I denne forbindelse ser selskapet at det kan være utfordringer knyttet til reisevirksomhet mellom ulike tidssoner for å være på jobb som kabinansatt en uke, for deretter å ha fri i tre uker.

A argumenterer med at det er bare for henne å dele en 100 prosent stilling med en annen person. Dette ser selskapet på som en ordning som vil kunne skape vesentlig ulempe for B. Spørsmålet er hva som skjer dersom den andre personen ikke kan eller vil fortsette med ordningen.

Nedenfor følger en redegjørelse for fremforhandlede arbeidstidsordninger i selskapet.

For kabinansatte i hel stilling (som A) er det etablert fire forskjellige arbeidstidssystemer/skiftordninger: FOA1, FOA2 og FOA3 med to undersystemer. Disse arbeidstidssystemene skal ivareta behovet for at den enkelte kan velge et system som er passende i forhold til livssituasjonen, samt sikre at systemene samlet og i forhold til hverandre ivaretar selskapets produksjonsprofil. Med produksjonsprofil menes behovsmønsteret for tilgang på kabinansatte den enkelte ukedag.

Videre er det etablert tre arbeidstidssystemer for de som får innvilget redusert arbeidstid. Med virkning fra 1. januar 2009 er de avtalte deltidssystemene ett 80 prosent-system og to forskjellige 63 prosent-systemer. Også deltidssystemene skal ivareta de behov arbeidstakernes livssituasjoner skaper, samtidig som de er konstruert for å ivareta produksjonsprofilen i et helhetlig system.

Selskapet fører en liberal praksis med hensyn til innvilgelse av deltid, men det er svært viktig at antallet tilgjengelige arbeidsdager for selskapet stemmer med behovet.

A har foreslått å jobbe annenhver arbeidsperiode i hovedsystemet FOA1, noe som innebærer at det annenhver arbeidsperiode vil være mangel på en kabinansatt fordi ingen av de øvrige arbeidstidssystemene fyller inn mot en slik løsning. Avtalen med de kabinansatte gir ikke mulighet for å kunne benytte andre ansatte til å fylle en slik annenhver arbeidstidsrotasjon.

A ønsker å dele en stilling på 100 prosent med en annen person. Dersom en av dem ikke fortsetter i denne særskilte arbeidstidsrotasjonen, har selskapet ingen muligheter for å kunne plassere andre inn i stillingen. Det vises her til sykdomsfravær, graviditet mv.

Dersom A innvilges redusert arbeidstid i tråd med sin søknad, vil det berøre også andre kabinansatte og piloter. På den måten vil det kunne få store praktiske og økonomiske konsekvenser for selskapet.

Selskapet er uenig i A fremstilling av situasjonen i 2006 da hun ble innvilget ulønnet permisjon i to år. Selskapet har således verken skriftlig eller muntlig lovet at A skulle få ytterligere permisjon, men uttalte i 2006 at eventuell søknad om forlenget permisjon måtte vurderes konkret ut fra behovet for kabinansatte.

Det tilbakevises at selskapet ved den første permisjonssøknaden i 2006 kjente til at A sannsynligvis ikke ville få tilbake jobben i Q før utløpet av hans arbeidskontrakt. A må selv ha ansvar for å vurdere risikoen ved ikke å få forlenget permisjonen som hun fikk i 2006.

På denne bakgrunn ber B om at tvisteløsningsnemnda treffer vedtak om at A må arbeide etter en av selskapets deltidsrotasjoner dersom hun skal ha redusert arbeidstid. Det vil si 63 prosent fra 1. januar 2009. Den tidligere innvilgede reduksjonen til 52.4 prosent vil gjelde etter endt kabinkurs i begynnelsen av desember 2008 og frem til 31. desember 2008.

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 21. august 2008 og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda av Parat på vegne av arbeidstaker ved brev av 2. september 2008. Saken er derved rettidig innbrakt.

Arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd fastsetter at arbeidstaker 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. Tvistenemnda understreker innledningsvis at dens kompetanse er begrenset til å kunne avgjøre om arbeidstaker etter loven har krav på redusert arbeidstid iht. hennes søknad om dette. Hvilke forpliktelser arbeidsgiver har etter særskilt avtale med arbeidstaker, er ikke gjenstand for prøving fra nemndas side.

Lovens alternativ "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.

Twistenemnda finner at A søknad om redusert arbeidstid for så vidt skyldes et ønske om å tilrettelegge for samvær med hennes to barn på 4 og 5 år, og lovens grunnvilkår derfor er oppfylt. Samtidig er det ingen tvil eller uenighet om at behovet for tilrettelagte løsninger skyldes at A ektemann er stasjonert i Y og et ønske om å bli værende der i til sammen fire og et halvt år. Behovet for redusert arbeidstid er derfor ikke alene begrunnet i barnas situasjon, men i vel så stor grad en spesiell livssituasjon der man har valgt å bosette seg svært langt unna arbeidsstedet. Dette medfører etter nemndas oppfatning ikke at grunnvilkåret ikke er oppfylt, men må, som nemnda kommer tilbake til, ha betydning i ulempevurderingen. Det understrekes at denne situasjonen er svært spesiell, og at en tilsvarende situasjon ikke tidligere har vært vurdert av nemnda.

Nemnda registrerer at A allerede har fått innvilget reduksjon av arbeidstiden til 52,4 prosent i henhold til Flykabinavtalen så lenge denne ordningen varer, og at hun deretter vil få tilbud om annen redusert stilling i tråd med arbeidsgivers gjeldende arbeidstidssystem. A ønsker imidlertid en særskilt tilpasset arbeidstidsordning. Primært ønsker hun redusert arbeidstid på 50 prosent, subsidiært en arbeidstid på 52,4 prosent gjennomført på annen måte enn etter arbeidsgivers gjeldende system og atter subsidiært en arbeidstid på 63 prosent stilling, men også denne gjennomført på annen måte enn etter arbeidsgivers system. Det avgjørende spørsmål er derfor om de særskilt tilrettelagte arbeidstidsordningene A har søkt om, vil innebære en vesentlig ulempe for arbeidsgiver i lovens forstand

Av forarbeidene til tidligere arbeidsmiljølov § 46A, Ot prp nr 3 (1982-1983), fremgår at det ved vurderingen av om redusert arbeidstid er til vesentlig ulempe for virksomheten må foretas en avveining mellom 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 hvilke ulemper som kan 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 fremdeles vil være relevant. Gjennom tidligere forvaltningspraksis 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 må kunne påvise at arbeidstidsreduksjonen vil medføre uforholdsmessige vanskeligheter for virksomheten.

Loven gir et krav på redusert arbeidstid, men er taus om i hvor stor grad arbeidstaker kan kreve individuelt tilpassede løsninger og hvor detaljerte krav som kan stilles. Uenighet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver som ikke gjelder *om* man kan få redusert arbeidstid, men snarere om *hvor stor* reduksjon som kan kreves, og/eller *hvordan* reduksjonen skal gjennomføres, må søkes løst gjennom ulempevurderingen.

Det må i den vurderingen legges vekt på at B er en arbeidsgiver som har et klart og forståelig behov for turnusløsninger, og at B har et system hvoretter det tilbys reduserte stillingsandeler i en fastsatt ordning som også sikrer bedriftens behov. Systemet, derunder størrelsen og gjennomføringen av de reduserte andelene, har blitt til etter avtale med arbeidstakerorganisasjonene, og det er ingenting som tyder på at slike reduksjoner ikke er rimelig enkelt tilgjengelige for arbeidstakere som ønsker dem. Eksistensen av et slikt system i bedriften er ikke tilstrekkelig til å avslå ethvert krav på individuelle tilpasninger, men den må etter nemndas oppfatning medføre at arbeidstaker må kunne peke på særskilte behov for å gjøre krav på andre arbeidstidsreduksjoner enn dem som er tilgjengelige i systemet. For det annet må det i denne konkrete saken, som allerede nevnt, legges vekt på at behovet for en særskilt tilrettelagt arbeidstidsordning ikke er begrunnet i barnas situasjon, men snarere i

spesielt lang reisevei og –tid til arbeidsstedet. Det er ikke et hensyn som etter loven kan ha samme vekt som f.eks. barns spesielle behov.

På bakgrunn av arbeidsgivers anførsler, som nemnda finner godt underbygget, er nemnda av den oppfatning at det vil innebære relative store ulemper for B å tilrettelegge for en særskilt tilpasset arbeidstidsordning for A, ikke minst i form av vanskeligheter med overholdelse av obligatoriske hviletids- og sikkerhetsbestemmelser for sivil luftfart. Disse ulempene vil etter nemndas oppfatning gjelde uansett om A skal arbeide i stilling på 50 prosent, 52,4 prosent eller 63 prosent. Når det spesielt gjelder redusert arbeidstid i 50 prosent stilling, hvor det er en forutsetning at A skal dele en hel stilling med en annen kabinsatt, peker nemnda på at det lett vil kunne oppstå praktiske problemer med byttene dem imellom. For øvrig vises det til arbeidsgivers redegjørelse for ulempene. Det vises også til sak 3/2006 i nemnda.

Etter en helhetsvurdering av ulempene, arbeidstakers særlige situasjon og de øvrige momenter som er nevnt ovenfor, finner nemnda at en særskilt tilpasset arbeidstidsordning for A vil medføre en vesentlig ulempe for B. Dette vil være tilfelle enten stillingsbrøken skal være 50 prosent, 52,4 prosent eller 63 prosent.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 24.02.2009

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.