



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato

14. november 2022

Vår referanse

2022/122

Saksbehandler

Maria Schilvold

VEDTAK NR 100/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 10. november 2022.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS
Silje Stadheim Almestrand, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Arnfinn Grønvold, Lillestrøm kommune
Siri Kristin Konstad, Fagforbundet

Saken gjelder

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som barne- og ungdomsarbeider i full stilling i B kommune, for tiden med arbeidssted ved X barnehage.

X barnehage har åpningstid fra kl. 07:30 – 16:30, og arbeidstiden ved avdelingen der A jobber er annenhver dag kl. 07:30 – 15:00 og 09:00 – 16:30. De ansatte rullerer på hvem som jobber hvilke vakter.

Den 13. juni 2022 søkte A om redusert arbeidstid på grunn av aleneomsorg for et barn på 3 år og utfordringer med å både hente og levere i barnehage. Hun ønsket redusert arbeidstid i perioden 16. august 2022 til 14. august 2023 og i form av fritak fra arbeidstid etter kl. 15:30 de dagene hun blir satt opp på seinvakt.

Arbeidsgiver avsto søknaden i brev datert 24. juni 2022. Avslaget ble begrunnet med at redusert arbeidstid som ønsket ville medføre økt belastning for de andre ansatte og vanskeligheter med å skaffe vikar.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved udatert brev, mottatt 28. juli 2022. Arbeidstaker har opplyst at brevet ble postlagt 21. juli 2022. Overfor nemnda har A presisert at hun ønsker arbeidstid fra kl. 08:00 til 15:30 eller 09:00 til 15:30 de dagene hun ellers skulle jobbet seinvakt. Begge parter har fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev mottatt 28. juli 2022 med vedlegg
- to brev datert 3. august 2022
- brev datert 24. august 2022
- brev datert 28. august 2022

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 23. august 2022

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at hun har rett til redusert arbeidstid som omsøkt, da hun har et stort behov for det.

A viser til at hun er aleneforsørger for et barn på 3 år som går i barnehage i en annen kommune enn der hun jobber. Det er ca. 35 minutters reisevei mellom de to barnehagene. Barnets barnehage stenger, på lik linje med X barnehage, kl. 16:30, og A vil derfor ikke rekke å hente i barnets barnehage de dagene hun selv jobber seinvakt.

Videre anfører A at den reduserte arbeidstiden hun søker om tilsvarer ca. 10 timer i måneden totalt.

Som en nødløsning på situasjonen frem til Tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, har A etter oppfordring fra arbeidsgiver vært nødt til å søke om 50 prosent redusert arbeidstid i form av fri hele dagen de dagene hun ellers ville ha jobbet seinvakt. Hun oppgir imidlertid at dette hverken er en løsning hun ønsker eller har råd til på sikt.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune gjør gjeldende at A ikke har rett til redusert arbeidstid som omsøkt, og anfører i det vesentligste at det vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten.

Kommunen bestrider ikke at A har en viktig velferdsgrunn for sin søknad, men hevder redusert arbeidstid som omsøkt ikke lar seg gjøre av hensyn til driften, tjenesten og merbelastning på øvrige ansatte og arbeidsmiljø.

Kommunen viser til at A fikk fritak fra å arbeide seinvakter i februar og mars 2022, og hevder det da viste seg at det var svært utfordrende å få tak i vikarer til å dekke de få timene det var snakk om. For å unngå merbelastning på de øvrige ansatte måtte bestyreren i barnehagen dekke timene selv. Arbeidsgiver har imidlertid ikke mulighet til å tilrettelegge for dette over en lengre periode uten at det vil påvirke øvrige kollegaers arbeidssituasjon negativt. Kommunen hevder også det vil utgjøre en ulempe at arbeidsgiver ved å innvilge redusert arbeidstid vil få mindre fleksibilitet til å dekke opp andre vakter dersom det skulle oppstå sykdom eller annet fravær.

Til slutt oppgir kommunen at partene er enige om at A innvilges 50 prosent omsorgspermisjon uten lønn fram til 31. desember 2022. Kommunen presiserer samtidig at dette ikke innebærer fritak fra seinvakter, og at arbeidsgiver fremdeles har styringsrett over arbeidstiden.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av Tvisteløsningsnemnda. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med nestleder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd fastsetter at arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Alternativet «andre viktige 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.

Twisteløsningsnemnda vil bemerke at A oppfyller inngangsvilkåret i bestemmelsen, da hun har et barn på 3 år.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Hvorvidt arbeidstidsreduksjonen vil innebære vesentlig ulempe, vil bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfelle. Vurderingen innebærer en avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særlig stort, kreves en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiverens side for å avslå enn ellers. Dette følger blant annet av uttalelsen fra departementet i Ot. Prp. Nr. 68 (1998-1999) punkt 3.2.3, om at det må foretas en avveining mellom partenes interesser, men likevel slik at bedriftens grunner til å nekte må være mer tungtveiende enn arbeidstakers behov for permisjon.

Kravet til at ulempen må være vesentlig, innebærer at det ikke er nok å påberope en generell ulempe. Det vil for eksempel ikke være nok at arbeidsgiver må benytte vikar eller omorganisere arbeidsoppgaver, med mindre dette medfører større utfordringer enn normalt.

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at det ikke er sannsynliggjort at den omsøkte ordningen med redusert arbeidstid vil medføre vesentlig ulempe for B kommune.

Nemnda viser til at A har et barn på tre år, og hennes situasjon er dermed i kjerneområdet for hva regelen er ment å dekke. I tillegg er hun aleneforsørger og vil på grunn av sin arbeidstid ikke ha mulighet til å hente barnet i barnehagen innenfor barnehagens åpningstider de dagene hun jobber seinvakt. Nemnda mener på denne bakgrunn at A har et særlig stort behov for redusert arbeidstid, og det kreves derfor en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiverens side for å avslå enn ellers. B kommune har vist til at det vil være vanskelig å skaffe vikar til å dekke den siste timen av As seinvakter, med en så kort arbeidstid om gangen. Nemnda bemerker at det å skulle benytte vikar i seg selv er en generell ulempe som arbeidsgiver må påregne. Nemnda har i sin vurdering videre lagt vekt på at arbeidsgiver, innenfor sin styringsrett, har mulighet til å fordele arbeidstiden på andre måter enn dagens arbeidsplan. Det er heller ikke opplyst hvor mange ansatte som eventuelt vil måtte dele på å dekke den siste timen av As seinvakter, slik at nemnda ikke har mulighet til å vurdere hvor stor merbelastning dette vil medføre for den enkelte. Nemnda har også lagt vekt på at det kun er snakk om 10 timer per måned. Sett opp mot As sterke behov for redusert arbeidstid, mener flertallet at ulempene ikke kan anses vesentlige i lovens forstand.

Etter dette har A rett til redusert arbeidstid som omsøkt fra og med vedtakets dato til og med 14. august 2023.

Konklusjon

A har rett til redusert arbeidstid med fritak fra arbeidstid etter kl. 15:30 fra og med vedtakets dato til og med 14. august 2023.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad
Nestleder

14. november 2022

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at Tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 annet 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 fjerde ledd.