

VEDTAK NR 45/15 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte 1. september 2015.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Silje Hassellund Solberg, LO

Silje Stadheim Almestrand (vara for Elisabeth Lea Strøm), NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Mårten B. Faret, KS

Anne Kathrine Ellila, Fagforbundet

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 er ansatt som sosialkonsulent i stilling på 100 prosent ved B. Arbeidsplassen har daglig arbeidstid på 7 timer (fra kl. 08.00 til kl. 15.00) i sommerhalvåret og arbeidstid på 7 timer og 45 minutter (fra kl. 08.00 til kl. 15.45) i vinterhalvåret. Kjernetiden er hele året fra kl. 09.00 til kl. 14.30.

A har to barn på henholdsvis 3 og 5 år. Den 27. november 2014 søkte hun arbeidsgiver om redusert arbeidstid i ett år i form av kun 7 timer arbeidsdag også i vinterhalvåret. Søknaden ble begrunnet med ansvaret for hennes to barn. Arbeidsgiver avslo søknaden i brev av 3. desember 2014. Avslaget ble begrunnet med at det i As søknad ikke var godgjort at hun hadde helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner som gir rett til redusert arbeidstid.

A søkte deretter i brev av 19. desember 2014 på nytt om den ønskede arbeidstidsreduksjonen, denne gangen med en mer utfyllende begrunnelse, bl.a. vedrørende hennes barns helsetilstand og at hennes mann ofte er på jobbreise slik at det er hun som må levere og hente i barnehagen. Søknaden gjaldt kalenderåret 2015.

Søknaden ble avslått av arbeidsgiver ved e-post av 6. januar 2015.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev poststemplet 13. januar 2015.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev poststemplet 13. januar 2015
- brev av 21. august 2015

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 19. februar 2015
- brev av 27. august 2015

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Hennes barn er mye plaget med sykdom som gjør at de ofte er våkne om natten og derfor må sove noe lenger om morgenen, noe som igjen gjør at hun kommer senere på jobb. Grunnet hennes manns arbeidssituasjon er det som regel hun som må levere og hente i barnehagen, og dette gjør det vanskelig å jobbe inn minustid.

Redusert arbeidstid som omsøkt vil ikke medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Det er tale om en svært liten arbeidstidsreduksjon, og hun vil kunne utføre alle arbeidsoppgavene hun gjør i dag uten at det vil være nødvendig å skaffe vikar.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Redusert arbeidstid som omsøkt vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Teamet A jobber i har stort arbeidspress og er allerede belastet med mye fravær. Det er svært vanskelig å rekruttere kvalifiserte vikarer til en så lav stillingsprosent som det her vil være tale om, og en innvilgelse av redusert arbeidstid for A vil således føre til økt arbeidsbelastning på de øvrige saksbehandlerne.

Arbeidsgiver kan heller ikke se at A har et særlig tungtveiende behov for redusert arbeidstid.

Twisteløsningsnemndas 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. A har to barn på henholdsvis 3 og 5 år, og oppfyller dermed bestemmelsens grunnvilkår.

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 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 konkret vurdering kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at den omsøkte arbeidstidsreduksjonen for A vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemnda tar i interesseavveiningen som utgangspunkt at den omsøkte arbeidstidsreduksjonen ligger i kjerneområdet for bestemmelsen, nemlig en kortvarig og lite omfattende reduksjon for å tilrettelegge for småbarnsforeldres særlige behov. Nemnda har forståelse for at arbeidstakers fravær vil medføre visse utfordringer for arbeidsgiver, men kan ikke se at arbeidsgiver har dokumentert at ulempen er av en slik art at den avviker fra det som er påregnelig i de fleste tilfeller.

Nemnda har etter dette kommet til at A gis rett til redusert arbeidstid som omsøkt frem til 21. desember 2015.

Konklusjon

Arbeidstaker gis rett til redusert arbeidstid som omsøkt frem til og med 31. desember 2015.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 09.09.2015

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).