

VEDTAK NR 118/16 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 9. september 2016.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due (vara for Henning Harborg), leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Silje Stadheim Almestrand (vara for Elisabeth Lea Strøm), NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Daniel S. Billaud, POD
Jan Arve Blom, Norsk Fengsel- og Friomsorgsforbundet, NFF

Saken gjelder

Twist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4)

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt i full stilling som fengselsbetjent ved X fengsel avdeling Y. Han arbeider i en todelt turnus.

Ved brev av 12. august 2015 fremsatte A krav om redusert arbeidstid. Kravet gjaldt for perioden fra og med 1. oktober 2015 til og med 30. september 2016. Søknaden er senere utvidet til og med 31. desember 2016. Han ønsker 40 prosent arbeid, hvor det ikke arbeides på mandager og onsdager.

Begrunnelsen for kravet er at A ønsker å hjelpe sin mor på 87 år med dagligdagse gjøremål. Det er vist til at hans mor har problemer med bevegelighet, og trenger hjelp til kjøring av bil, handling og lignende. Han ønsker i tillegg å tilbringe mer tid med sin mor som bor alene.

Kravet ble avslått 31. august 2015 med den begrunnelse at de oppførte grunner for kravet ikke ble ansett som sosiale grunner i lovens forstand og at det ikke foreligger omsorgsoppgaver eller belastninger utenom det vanlige. Endelig ble det vist til at det ikke er dokumentert omstendigheter som skiller seg vesentlig fra andre i tilsvarende situasjon.

Etter klage fra arbeidstaker hvor det ble innlevert legeerklæring på hans mors helsetilstand, ble det innvilget redusert arbeidstid i 40 prosent stilling i 6 måneder fra 1. november 2015. Dette i påvente av arbeidsgivers arbeid med å undersøke Bs praksis vedrørende arbeidsmiljøloven § 10-2 (4).

Endelig avslag på klagen ble gitt den 22. april 2016. Det ble i begrunnelsen vist til at en reduksjon av arbeidstiden ville være en vesentlig ulempe for virksomheten. Det ble vektlagt at arbeidstaker over en lang periode har hatt permisjon eller redusert arbeidstid, noe som vil forsterke ulempen fordi kontinuitet og tilstedeværelse er en viktig del av arbeidet med innsatte i fengselet.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 10. mai 2016. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 10. mai 2016
- brev av 17. juli 2016
- e-post av 2. august 2016

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 6. juni 2016

Arbeidstakers anførsler

A mener han har rett til redusert arbeidstid, og at dette ikke vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Han anfører i det vesentligste:

Det foreligger et dokumentert og begrunnet behov for redusert arbeidstid av sosiale og grunner. Arbeidsgivers vurdering av hva som er normalt kan ikke være avgjørende.

Redusert arbeidstid vil ikke utgjøre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Fengslet har som følge av redusert antall innsatte, mer enn tilstrekkelig bemanning. Det har ikke vært problemer ved tidligere perioder med redusert arbeidstid og permisjoner. Arbeidsoppgavene og ordningen med kontaktbetjent kan utføres med redusert arbeidstid.

Merbelastning på øvrige ansatte ved redusert arbeidstid må ligge under arbeidsgivers ansvar for å ha et forsvarlig antall tjenestemenn.

Arbeidsgivers anførsler

B gjør gjeldende at det ikke foreligger et kvalifisert behov for redusert arbeidstid, og at dette i tillegg vil medføre vesentlig ulempe. Det anføres i det vesentligste:

En av hovedoppgavene til en fengselsbetjent er kontaktbetjentarbeid som krever en kontinuerlig tilstedeværelse for å kunne følge opp de innsatte på best mulig måte. Det er også arbeidsoppgaver som tilligger stillingen til A som ikke lar seg gjennomføre uten fengselsfaglig bakgrunn. Videre er fengselsbetjentyrket et yrke i stadig endring, noe som krever at man holder seg oppdatert, og kompetanseheving forutsetter en viss grad av tilstedeværelse. Redusert arbeidstid og/eller permisjon over lengre tid begrenser muligheten for dette. A har hatt permisjon eller redusert arbeidstid fra 13. september 2012 til 16. mai 2016.

En reduksjon av arbeidstiden for A vil videre medføre en merbelastning på øvrige tjenestemenn, da hans arbeidsoppgaver må ivaretas også når han ikke er tilstede.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) 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 *sosiale grunner* omfatter forhold knyttet til arbeidstakerens familie eller nærmeste omgivelser som utløser omsorgsoppgaver eller belastninger utenom det vanlige, for eksempel gamle, pleietrengende foreldre, syk ektefelle, barn med funksjonshemming og lignende.

Slik saken er opplyst, finner nemnda at spørsmålet om det foreligger sosiale grunner, isolert sett er tilstrekkelig sannsynliggjort. Det følger av innlevert legeerklæring at arbeidstakers mor som følge av sykdom og skade har begrenset evne til å bevege seg, og ikke kan løfte eller bære. Sett i sammenheng med hennes alder finner nemnda at det foreligger et behov for hjelp og omsorgsoppgaver som går ut over det som ville være normalt for foreldre uten fysiske problemer.

Til spørsmålet om det foreligger et kvalifisert behov for arbeidstaker til redusert arbeidstid har nemnda delt seg i et flertall og et mindretall.

Flertallet, medlemmene Due, Almestrand og Billaud mener at arbeidstakers behov for redusert arbeidstid må sees i sammenheng med at han i tillegg til sin stilling som fengselsbetjent også innehar et bierverv tilsvarende 50 prosent stilling. Til tross for at nemnda finner at de anførte sosiale grunner tilfredsstillers lovens krav, så finner ikke flertallet at

arbeidstaker har sannsynliggjort omsorgsoppgaver eller belastninger utenom det vanlige så lenge han innehar bierverv som styrer/daglig leder i egen privatdrevet barnehage tilsvarende en 50 % stilling.

Det er fra arbeidstaker ikke opplyst at de gjøremål og oppgaver han vil bistå med for sin mor er knyttet til spesielle tidspunkter på døgnet, eller at de ikke kan utføres utenfor normal arbeidstid. Flertallet legger derfor til grunn at arbeidstakers behov for redusert arbeidstid i hovedsak må være knyttet til det samlede omfang av hans forpliktelser, og at en redusert arbeidstid derfor først må søkes løst i andre forpliktelser enn hans hovederverv.

Nemndas flertall har etter dette kommet til at A ikke har krav på redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven 10-13.

Mindretallet, medlemmene Solberg og Blom er i hovedtrekk enig med flertallet i at arbeidstakers behov må vurderes opp mot eventuelle bierverv, men finner etter en helhetsvurdering at det foreligger et tilstrekkelig behov for redusert arbeidstid i den omsøkte periode. Det legges i vurderingen særlig vekt på den omsøkte periodens begrensede omfang og det forhold at arbeidsgiver selv har innvilget arbeidstakers søknad om bierverv.

Mindretallet finner heller ikke at arbeidsgiver har konkretisert forhold ved driften eller forhold hos øvrige arbeidstakere som underbygger at en redusert arbeidstid vil utgjøre en vesentlig ulempe. Det er i vurderingen også lagt vekt på at arbeidstaker under klagebehandlingen av hans krav fikk innvilget redusert arbeidstid, og mindretallet finner ingen klare holdepunkter som tilsier at forholdene ved virksomheten har blitt vesentlig endret for den resterende del av den omsøkte perioden.

Nemndas mindretall har etter dette kommet til at A har krav på redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven §10-13.

På grunn av at nemndas flertall har kommet til at A ikke har krav på redusert arbeidstid, anses det ikke nødvendig å ta stilling til sakens øvrige problemstillinger.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

Oslo, 23.09.2016

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).