

VEDTAK NR 12/11 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 3. mars 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

Øyvind Gjelstad, KS
Mette Karin Haugen, 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 driftsleder i stilling på 100 prosent ved idrettshallen X, B kommune.

A har tre barn som alle er under 10 år. I perioden 6. januar 2009 til 14. mars 2011 har han delvis foreldrepermisjon på 40 prosent for hans yngste barn, født 20. november 2008. Permisjonen gjennomføres ved at han arbeider tre dager per uke.

I brev av 11. november 2010 søkte A om 20 prosent reduksjon av arbeidstiden fra mars 2011 til mars 2012. Han ønsket reduksjonen gjennomført ved to fridager de ukene han jobber kveldsvakt (annenhver uke). Søknaden var begrunnet med hans foreldreansvar for små barn.

B kommune avslo søknaden i e-post av 7. januar 2011.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev datert 10. januar 2011. 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. januar 2011
- brev av 14. februar 2011

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 31. januar 2011

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Permisjonen medfører ikke vesentlig ulempe for virksomheten, og vil heller ikke føre til økt overtidsbruk. Dersom arbeidstidsreduksjonen innvilges vil han gå opp til 80 prosent stilling mot dagens 60 prosent, og behovet for ekstravakt skulle således reduseres fra 40 til 20 prosent.

Den delen av arbeidet som er fysisk utfordrende utføres på dagtid, da A uansett vil være tilstede. Kveldsvaktene består i hovedsak av rent tilsyn i idrettshallen. Ekstravakten som har sagt seg villig til å dekke de aktuelle vaktene har hatt jobben siden 1984, og har nå både dag- og kveldsvakter med tilhørende oppgaver. Ansvaret som driftsleder vil A fint kunne ivareta også i redusert stilling.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører i det vesentligste:

Arbeidstidsreduksjonen kan ikke gjennomføres uten at den vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Den vil blant annet medføre utstrakt overtidsarbeid for de andre ansatte, noe som allerede er et problem.

Ringevikaren som foreslås til å dekke vaktene som blir ledige, er pensjonist. Det er ikke gitt at vedkommende kan anses kvalifisert til å utføre alle oppgavene A har ansvaret for.

Dels handler dette om formelt ansvar og dels om krav til fysikk. Det er vedvarende vanskelig å rekruttere til denne type arbeid. Det er tidligere gjort flere forsøk på å rekruttere personer til kveldsarbeid, men dette har vært svært vanskelig å få til. Arbeidsgiver kan uansett ikke anses å ha en forpliktelse til å øke bruken av ekstravakter for å imøtekomme arbeidstakers behov for redusert arbeidstid.

Dersom A mener det blir belastende å jobbe kveldsskift en hel uke av gangen, åpner arbeidsgiver for en endring i skiftordningen, slik at A i en toukerssyklus jobber to dagvakter og tre kveldsvakter den ene uken og omvendt i den andre uken. Dette har A ikke vært interessert i.

Utover at A har tre barn under ti år, er det ikke sannsynliggjort at det foreligger et kvalifisert behov for redusert arbeidstid.

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 7. januar 2011, og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 10. januar 2011. 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. Det er opplyst at A har tre barn som alle er under 10 år, og han har således oppfylt inngangskriteriet til bestemmelsen.

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. 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 finner at arbeidsgivers relativt generelle anførsler ikke er tilstrekkelige til å begrunne unntak fra arbeidstakers lovfestede rett til redusert arbeidstid. De aller fleste midlertidige reduksjoner av arbeidstiden vil medføre visse problemer for arbeidsgiver, og nemnda finner

ikke at de anførte ulempene overstiger det som er påregnelig ved nær sagt enhver slik ordning. Ulempene kan derfor ikke anses som vesentlige når arbeidstakers behov tas i betraktning. Det er i interesseavveiningen også lagt en viss vekt på at arbeidstidsreduksjonen ikke er spesielt omfattende i omfang eller varighet.

A ønsker arbeidstidsreduksjonen gjennomført ved at han får fri to dager i de ukene han har kveldsvakt. Etter nemndas praksis innebærer ikke retten til redusert arbeidstid en ubetinget rett for arbeidstaker til å bestemme hvordan arbeidstidsreduksjonen skal gjennomføres. Etter forarbeidene og nemndas praksis vil også dette bero på en interesseavveining og en konkret skjønnsmessig vurdering av hvorvidt arbeidstakers ønske kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Nemnda har forståelse for at A ønsker arbeidstidsreduksjonen gjennomført slik at han slipper to av fem kveldsvakter, og har etter en avveining av partenes interesser kommet til at det ikke vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver å innvilge A redusert arbeidstid i samsvar med hans søknad. Det er i denne vurderingen lagt vekt på at man ved virksomheten allerede har en erfaren vikar som etter det opplyste er villig til å ta de vaktene som blir ledige. Nemnda legger til grunn at reduksjonen ikke vil medføre ulovlig bruk av overtid.

Nemnda finner derved at A har krav på redusert arbeidstid i tråd med sin søknad.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 04.03.2011

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.