

VEDTAK NR 61/11 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 28. september 2011.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Elisabeth Lea Strøm, NHO
Karen Sophie Steen (vara), LO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Per Engeland, Virke
Vetle Rasmussen, Parat

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 sentralbordmedarbeider hos B AS. Hun skulle tilbake i jobb etter permisjon 5. september 2011. A har full stilling med arbeidstid fra kl. 08.00 til kl. 16.00.

A har tre barn på 1, 2 og 4 år som har fått tildelt plass i to forskjellige barnehager. Barnehagene åpner kl. 07.30 og stenger kl. 16.30. Mannen er selvstendig næringsdrivende i anleggsbransjen og kan sjelden levere og hente i barnehagen. A søkte derfor om redusert arbeidstid i brev av 30. juni 2011, etter å ha fått avslag på søknad om barnehageplass i samme barnehage. Hun ønsket redusert arbeidstid i form av oppstart kl. 08.30 og slutt kl. 15.30. A oppgir at reduksjonen ønskes gjennomført i ett år, frem til 6. september 2012.

Arbeidsgiver avslo søknaden den 21. juli 2011 da arbeidstidsreduksjonen ville medføre vesentlig ulempe. De tilbød A en reduksjon til 50 prosent med en turnus hvor hun skulle starte kl. 08.30 eller kl. 08.45 tre dager i uken og slutte kl. 15.30. A ba om en ny vurdering av søknaden i brev av 8. august 2011. Hun mente de to resterende dagene med redusert arbeidstid ikke kunne utgjøre en vesentlig ulempe og at hun av økonomiske hensyn ikke kunne gå ned til 50 prosent. Arbeidsgiver avslo dette i brev av 9. august 2011.

I avvente av nemndas avgjørelse jobber A 50 prosent med nevnte turnus.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 11. august 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 11. august 2011 med vedlegg
- brev av 2. september 2011 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 31. august 2011
- brev av 26. september 2011

Arbeidstakers anførsler

A anfører at hun har et sterkt behov for redusert arbeidstid som omsøkt. Hun mener at ulempene for arbeidsgiver kan avhjelpes ved at salgsekretærene avløser på sentralbordet i hennes fravær. Dette er vanlig praksis ved avvikling av lunsj, møter, sykdom osv. Hun har selv erfaring som salgsekretær og hevder det er flere oppgaver de kan utføre samtidig som de betjener sentralbordet.

A har søkt om så liten reduksjon som mulig for å redusere ulempene for arbeidsgiver. Dersom hun klarer å komme på jobb tidligere, vil hun ta fatt på sine oppgaver umiddelbart for å redusere ulempene ytterligere. Ordningen er kun ment for ett år da hun håper å få plass til alle barna i samme barnehage neste barnehageår.

Den foreslåtte reduksjonen til 50 prosent blir for omfattende økonomisk sett. Dersom resultatet blir at hun kun skal jobbe tre dager i uken, ber hun om å få disse dagene sammenhengende.

Arbeidsgivers anførsler

B AS anfører at det vil medføre en vesentlig ulempe å innvilge As søknad om redusert arbeidstid. B AS er avhengig av en annen deltidsansatt for å dekke redusert arbeidstid for A, ferier, spisepauser, syke barn osv. Sentralbordet skal betjene 100 ansatte og må være åpent i åpningstiden. De har derfor valgt å tilby A halv stilling i kombinasjon med vedkommende som har vært vikar for A de siste fire år. Det er ikke mulig å ansette vikar i stilling på 15 prosent for å dekke opp As ønskede reduksjon.

Twisteløsningsnemndas 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 avsto krav fra arbeidstaker, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Dato for arbeidsgivers avslag er 21. juli 2011 og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 11. august 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. A har tre barn på 1, 2 og 4 år med plass i to forskjellige barnehager, og befinner seg dermed i kjerneområdet for vektige velferdsgrunner.

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 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 skjønsmessig 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 finner at arbeidstaker har krav på arbeidstidsreduksjon i tråd med sin søknad. Arbeidstaker har som følge av at det ikke har vært mulig å skaffe barna plass i samme barnehage et sterkt behov for redusert arbeidstid i begge ender av arbeidsdagen. As behov befinner seg i selve kjerneområdet for bestemmelsen om rett til redusert arbeidstid, og hun har ikke bedt om større arbeidstidsreduksjon enn det som er strengt nødvendig som følge av barnehagesituasjonen. Nemnda legger til grunn at arbeidsgiver har behov for tilgjengelig

personale på sentralbordet fra kl. 08.00 til kl. 16.00, men kan ikke se at arbeidsgiver har dokumentert at det ikke lar seg gjøre å organisere betjeningen av sentralbordet på en hensiktsmessig måte med annen tilgjengelig arbeidskraft. Nemnda noterer i den forbindelse at virksomheten holder åpent både før og etter As opprinnelige arbeidstid, og antar at arbeidsgiver må ha funnet praktiske løsninger for disse tidspunktene.

Nemnda har derfor kommet til at A har rett til redusert arbeidstid i form av oppstart kl. 08.30 og avslutning kl. 15.30 fra mandag til fredag frem til 6. september 2012.

Konklusjon

A har rett til redusert arbeidstid i form av oppstart kl. 08.30 og avslutning kl. 15.30 fra mandag til fredag frem til 6. september 2012.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 28.09.2011

Til orientering:

Twist 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.