

VEDTAK NR 44/13 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte fredag 20. september 2013.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Anne-Lise H. Rolland, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Hanne Lyngstad Solberg, KS
Jan Theien, Den norske tannlegeforening

Saken gjelder

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B Fylkeskommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som tannlege i full stilling ved X tannklinikk, B fylkeskommune. Tannklinikken er normalt bemannet med to tannleger og to tannhelsesekretærer på heltid samt en tannpleier i stilling på 50 prosent.

A har to barn på henholdsvis ett og tre år. I e-post av 28. mai 2013 søkte han arbeidsgiver (fylkestannlegen) om 12,5 prosent redusert arbeidstid i form av 1,5 time senere start på arbeidsdagen tre ganger i uken til og med juni 2014. Søknaden ble avslått av arbeidsgiver i e-post av 29. mai 2013.

I e-post av 11. juni 2013 ba A om en ny vurdering av søknaden, denne gangen gjeldende for perioden 1. august 2013 til og med 31. august 2014. I e-post av 16. juni 2013 ga Fylkestannlegen uttrykk for at han sto fast på sin beslutning, men at saken ville bli lagt frem for Fylkesrådmannen for endelig avgjørelse. I e-post av 28. juni 2013 ble A informert om at Fylkesrådmannen ikke så grunn til å omgjøre Fylkestannlegens beslutning.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev datert 25. juni 2013. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 25. juni 2013
- brev datert 15. august 2013

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 8. juli 2013

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Redusert arbeidstid som omsøkt, til sammen maksimalt 4,5 timer per uke, vil ikke medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver eller gå ut over det offentlige tannhelsetilbudet i X kommune. Tannhelsesekretæren har mer enn tilstrekkelig med arbeidsoppgaver som kan utføres i de aktuelle tidsrommene.

Han har også forsøkt å imøtekomme arbeidsgiver ved å foreslå en arbeidstidsreduksjon på 9 prosent istedenfor de opprinnelig omsøkte 12,5 prosent.

Arbeidsgivers anførsler

B fylkeskommune anfører i det vesentligste:

Etterspørselen etter lovpålagte tannhelsetjenester i X er så stor at det ikke vil være forsvarlig å redusere tannlegekapasiteten ved klinikken med 1,5 time per dag. Det er umulig å skaffe vikar for tannlegen i et så lite tidsrom per dag. De daglige rutinene på tannklinikken er preget av teamarbeid, der særlig tannleger og tannhelsesekretærer jobber tett sammen. Om en tannlege skal være borte 1,5 time per dag, vil det være vanskelig å finne meningsfulle arbeidsoppgaver

for tannhelsesekretæren i dette tidsrommet. Dersom det hadde vært søkt redusert arbeidstid i form av hele fridager, vil vikarsituasjonen kunne ha stilt seg annerledes.

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 ett og tre år, og oppfyller således bestemmelsen inngangsvilkår.

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 fra ulempevurderingen etter den bestemmelsen fremdeles vil være relevant. I den praksisen ble 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 innvilgelse av redusert arbeidstid med 1,5 timer tre dager i uken ikke vil medføre en 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.

Slik nemnda ser det, er det ikke gjort tilstrekkelig vurdering av den aktuelle arbeidstakerens behov og de muligheter som eksisterer det kommende året for å innvilge søknaden. Nemnda kan f.eks. ikke se at virksomheten har gjort konkrete forsøk på å avhjelpe situasjonen ved å tilpasse arbeidsoppgavene for A og den tannlegesekretæren som blir berørt av hans fravær. Nemnda legger også vekt på at arbeidstaker har uttalt at han vil være fleksibel til arbeidstidsreduksjonens størrelse og gjennomføring.

Nemnda konkluderer etter dette med at arbeidsgiver ikke har underbygget en vesentlig ulempe, og at arbeidstaker således gis medhold.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 23.09.2013

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).