



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
20.11.2018

Vår referanse
2018/41015

Saksbehandler
Mona Ekelund

VEDTAK NR 109/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag 20. november 2018.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Sigrun Sagedahl, nestleder
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio
Gry Brandshaug Dale, KS

Særskilt oppnevnte medlemmer

Nina Wang, UiO institutt for klinisk odontologi
John Frammer, Den norske tannlegeforening

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 fast ansatt som tannlege i stilling på 100 prosent ved C i B. C består av totalt 8,2 årsverk hvorav 3,6 årsverk tannleger.

I e-post av 28. august 2018 søkte A arbeidsgiver om 30 prosent redusert arbeidstid i perioden 1. oktober 2018 til 1. september 2019. Søknaden var begrunnet med at A har to barn på henholdsvis 3 og 7 år som hun jevnlig har eneansvar for 3- 4 uker i strekk mens ektemannen er på jobb i D.

A har tidligere fått innvilget redusert arbeidstid med henholdsvis 40 prosent i perioden august 2016 til april 2018 og 30 prosent i perioden april til september 2018.

B avslo søknaden 5. september 2018. Avslaget var begrunnet med at et stort etterslep i innkalling av pasienter medfører at fortsatt arbeidstidsreduksjon ikke kan innvilges uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

I e-post av 14. september 2018 ba A arbeidsgiver om en ny vurdering av søknaden, og la ved legeerklæring om helseplager knyttet til lavt stoffskifte og håndeksem.

A sendte saken til Tvisteløsningsnemnda i e-post 17. september 2018. Begge parter har fått anledning til å komme med utfyllende merknader.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- 2 e-poster av 17. september 2018
- 4 e-poster av 23. september 2018, ett med vedlegg
- e-post av 24. september 2018 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 22. oktober 2018 med vedlegg (brevet er datert 8. oktober 2018)

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at hun har rett til å fortsette med 30 prosent redusert arbeidstid og anfører i det vesentligste:

Hun har barn på 3 og 7 år som hun i lengre perioder er alene om den daglige omsorgen for. Hun har legeerklæring som bekrefter at det er gunstig for henne å jobbe i redusert stilling. Totalbelastningen jobb og omsorgsoppgaver utgjør er for stor til at hun kan jobbe fulltid. Klinikken vil kunne innhente etterslepet innen kort tid ettersom den har flere årsverk nå enn for et halvt år siden. Tannklinikken har ikke på noe tidspunkt utlyst stillingsprosentene som hun til nå har hatt ulønnet permisjon fra.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver gjør gjeldende at arbeidstidsreduksjonen ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe og anfører i det vesentligste:

Tannklinikken har fortsatt et stort etterslep i innkallingen av pasienter. Den senere tid er bemanningen økt for å redusere etterslepet. For å lykkes må A gå tilbake til fulltid. Når etterslepet innhentes vil det kunne være mulig å vurdere As søknad på nytt.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av Tvisteløsningsnemnda. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med nestleder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

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 forarbeidene til tidligere arbeidsmiljølov § 46A, Ot. prp. nr. 3 (1982-1983), 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.

Arbeidstaker i denne saken har to barn under 10 år og oppfylder dermed lovens inngangsvilkår.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Lovens forarbeider gir anvisning på en konkret og skjønnsmessig vurdering av de ulemper som arbeidsgiver påberoper. I Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) heter det at arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd 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 i denne saken ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at den omsøkte arbeidstidsreduksjonen vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemnda har forståelse for at etterslep i pasientinnkallingen kombinert med arbeidstakers arbeidstidsreduksjon vil medføre visse utfordringer for arbeidsgiver, men kan likevel ikke se at arbeidsgiver har dokumentert at ulempene er vesentlige i lovens forstand. Slik saken er opplyst kan nemnda heller ikke se at det er gjort konkrete forsøk på avverge ulempen, for eksempel ved utlysning av vikariat.

Nemnda har etter dette kommet til at A gis rett til redusert arbeidstid som omsøkt.

Konklusjon

A gis rett til redusert arbeidstid med 30 prosent fram til september 2019.

Tvisteløsningsnemnda

Sigrun Sagedahl
nestleder

21.11.2018

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).