

VEDTAK NR 44/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte fredag 10. februar 2017.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Øyvind Sollie, Spekter (vara)

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 fast ansatt som barne- og ungdomsarbeider (miljøarbeider) i stilling på 100 prosent ved X skole, B kommune.

A fikk innvilget redusert arbeidstid for skoleåret 2016/17. Den reduserte arbeidstiden ble innvilget slik at arbeidstaker fikk ta en hel dag pr uke som reduksjon.

Den 4. november 2016 søkte A om å få ta ut den reduserte arbeidstiden ved å gå tidligere fra arbeidet hver dag, slik at hun kunne hente i barnehagen.

Søknaden ble avslått i brev fra arbeidsgiver av 7. november 2016. Avslaget ble begrunnet med at skolen måtte gå bort fra private ordninger på grunn av hensynet til elevene, brukerne og øvrige ansatte.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 24. november 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 24. november 2016
- e-post av 6. desember 2016
- brev av 20. januar 2017

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 10. januar 2017

Arbeidstakers anførsler

A mener hun har rett til redusert arbeidstid og anfører i det vesentligste at de gjeldende arbeidstider ikke er noe problem for de fleste ansatte, med unntak for ansatte med barn i barnehagen, hvor hverdagen ikke går opp.

Det er kun små justeringer som skal til for de fleste, men for arbeidstaker er det vanskeligere og hun har derfor søkt om permisjon i 20 prosent av stillingen.

Hun hadde samme ordning som omsøkt, forrige skoleår, og deltok da på deler av klassemøtet hver uke. Fagforeningen har sagt seg villig til å være med på omrokkinger for å få til ordningen.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører i det vesentligste:

Den omsøkte ordningen vil medføre en vesentlig ulempe.

X skole er en skole med multifunksjonshemmede elever, og det er viktig med ansatte som er tilstede pga. elevene som har omfattende spesielle behov. Herunder ivaretagelse av deres læring og sikkerhet. Skoledagen for de fleste elevene innbefatter opphold i aktivitetsskolen og

de er således på skolen fra taxi ankommer kl. 08:00 til taxi forlater skolen senest kl. 16:30. Alle elevene har behov for voksenstøtte, og skolen bruker allerede store ressurser på å dekke vikarer for et høyt fravær.

De øvrige ansatte melder hele tiden om stor belastning ved lav bemanning dersom noen ansatte av forskjellige grunner uteblir fra arbeidsplassen. En redusert arbeidstid vil derfor ramme skolens øvrige ansatte.

Redusert arbeidstid vil også medføre at arbeidstaker ikke får deltatt på klassemøtene som er en gang pr uke i tidsrommet 14:30 til 16:00. På dette møtet er alle som arbeider i klassen til stede, og der gjennomgås viktig informasjon om elevene og klassen. Det vil i tillegg være bort imot umulig å få en vikar til å komme til skolen for å dekke opp arbeidskraftsbehovet i det tidsrommene det er søkt redusert arbeidstid.

Det er flere kollegaer av arbeidstaker som ønsker en tilsvarende ordning som arbeidstaker har søkt om, og arbeidsgiver kan ikke se at den ønskede reduksjonen lar seg gjennomføre i lys av skolens forpliktelser.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Etter forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer.

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 *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. Nemnda finner således at inngangskriteriet i arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) er oppfylt i denne saken.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Av forarbeidene til tidligere arbeidsmiljølov § 46 a, 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 § 46 a, 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.

Saken gjelder ikke *om* arbeidstiden skal tillates redusert, men hvordan reduksjonen skal gjennomføres. Arbeidsgiver har avslått arbeidstakers søknad om å redusere arbeidstiden hver dag, men har åpnet for reduksjon av arbeidstiden i form av fri en av de andre ukedagene.

Nemnda har i sin praksis en rekke ganger presisert at retten til redusert arbeidstid ikke innebærer en ubetinget rett for arbeidstaker til å bestemme hvor stor arbeidstidsreduksjon man skal ha eller hvordan den skal gjennomføres. I samsvar med forarbeidene og tidligere forvaltningspraksis, har nemnda lagt til grunn at også spørsmål om omfang og gjennomføring må løses gjennom ulempevurderingen. Det avgjørende vil altså være en konkret skjønnsmessig vurdering av om arbeidstakers ønske kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Slik saken er opplyst, har nemnda etter en konkret vurdering kommet til at den omsøkte ordningen med redusert arbeidstid vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Arbeidsgiver har vist til flere konkrete ulemper ved den tidligere ordningen, hvor det ble akseptert private ordninger og tilrettelegging av arbeidstiden for hver enkelt arbeidstaker. Det legges i nemndas vurdering særlig vekt på arbeidsgivers opplysninger om at en redusert arbeidstid for enkeltansatte vil påvirke elevenes behov for stabilitet og sikkerhet, da det foreligger vanskeligheter med å finne vikarer til de omsøkte tidspunkter. Det vektlegges videre at redusert arbeidstid vil øke arbeidsbelastningen på de øvrige miljøarbeiderne ved skolen, en gruppe som allerede er utsatt for belastninger grunnet høyt fravær. Nemnda kan ikke se at arbeidstaker har vist til konkrete utfordringer utover det enhver familie med barn må håndtere.

Nemnda har etter dette kommet frem til at A ikke får medhold i sitt krav om redusert arbeidstid.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

Oslo, 16.02.2017

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a 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).