

## **VEDTAK NR 45/10 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 11. august 2010 Arbeidstilsynets lokaler, Torvet 5, Lillestrøm**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder  
Haakon Skaug, LO  
Elisabeth Lea Strøm, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Børge Benum, KS  
Elisabeth Østreng, Utdanningsforbundet

### **Saken gjelder**

Tvist om rett til foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6 jf § 12-5 og redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B kommune

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A jobber som rektor i stilling på 100 prosent ved C barne- og ungdomsskole, B kommune.

A og hennes mann ble fosterforeldre for to barn under 10 år i desember 2009. I tillegg til fosterbarna har de selv to hjemmeboende barn under 10 år. A avviklet permisjon med 50 prosent redusert arbeidstid fra 1. januar 2010 til 19. januar 2010. Fra 20. januar 2010 til 30. juni 2010 hadde hun full permisjon fra rektorstillingen. Barneverntjenesten har gitt økonomisk kompensasjon for bortfall av lønn under permisjonsavviklingen (frikjøpt henne fra stilling under permisjonsavviklingen).

Fagteam og Fosterhjemstjenesten X har anslått at det fortsatt vil være behov for ytterligere frikjøp av fosterforeldrene fra deres respektive stillinger i til sammen 100 prosent stilling for skoleåret 2010/2011.

I brev av 5. mai 2010 søkte A om forlenget permisjon med 30 prosent reduksjon av arbeidstiden fra 30. juni 2010. Det fremgår av søknaden at hun skal dele permisjonen med sin ektefelle og at hun ønsker å ta ut permisjonen i form av kortere arbeidsdager skoleåret 2010/2011.

B kommune, Sentraladministrasjonen, avslo søknaden om delvis permisjon/ redusert arbeidstid ved vedtak av 10. mai 2010. Det fremgår av vedtaket at hun kan innvilges hel permisjon fra stillingen som rektor og i stedet få 70 prosent stilling som lærer for skoleåret 2010/ 2011.

A påklaget vedtaket til B kommune, Administrasjonsutvalget, ved brev av 24. mai 2010. Administrasjonsutvalget opprettholdt avslaget i sitt vedtak av 1. juni 2010.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 5. juni 2010.

Arbeidstaker har etter at saken ble brakt inn for nemnda opplyst at hun avvikler ferie i juli 2010, at hun starter i jobb 9. august 2010 og at søknaden gjelder for tidsperioden 1. august 2010 til 30. juni 2011.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker og Bufetat:

- brev av 5. juni 2010
- brev av 29. juni 2010
- e-post av 29. juni 2010 (Bufetat)
- brev av 12. juli 2010
- e-post av 19. juli 2010
- e-post av 19. juli 2010 (Bufetat)

- e-post av 29. juli 2010

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 28. juni 2010

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Arbeidsgiver ble i god tid varslet om familien skulle bli et fosterhjem og at hun ville ta omsorgspermisjon dersom det ble nødvendig. Selv om arbeidsgiver fremhever det generelle behovet for å ha ledere i full stilling, er det gjort unntak for flere andre ledere. Ved skolen er man i ferd med å legge om lederstrukturen. Omleggingen vil innebære at rektor i stilling på 100 prosent får fordelt 70 prosent av stillingen på administrativt arbeid og den resterende del av stillingen vil bli brukt på SFO. Ved uttak av permisjon/reduisert arbeidstid i form av kortere arbeidsdager vil arbeidstaker være tilgjengelig alle dager. Det vil derfor ikke medføre vesentlig ulempe for kommunen om den innvilger henne redusert arbeidstid/ permisjon.

Tilbudet om stilling som lærer i 70 prosent er ikke et relevant tilbud.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune anfører i det vesentligste:

Det vil være til vesentlig ulempe for kommunen å innvilge A redusert stilling/delvis permisjon. Kommunen er av den oppfatning at ledere bør arbeide full tid såfremt det lar seg gjennomføre. C skole er for tiden inne i en spesielt utfordrende situasjon som krever en rektor i hel stilling. Det vises til at skolen over tid har hatt et høyt sykefravær (9,3 i snitt i 2009) som har medført lite kontinuitet i bemanningen og behov for oppfølging av det psykososiale skolemiljøet. Skolens ledelse skal omlegges fra rektor og tre trinnledere til rektor og deltidsinspektør og det har fremkommet klare signaler fra politisk hold, foreldre og lærere ved skolen på at det fremover vil være viktig med en tydelig og tilstedeværende ledelse ved skolen.

B kommune har tilbudt A permisjon fra stillingen som rektor. Hun er som et alternativ tilbudt stilling som lærer i stilling på 70 prosent for skoleåret 2010/2011.

### **Tvistløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 10-13 og § 12-14 fastsetter at tvist om henholdsvis redusert arbeidstid etter § 10-2 (4) og tvist om rett til permisjon etter kapittel 12 avgjøres av tvisteløsningsnemnda.

Arbeidstaker har søkt om omsorgspermisjon, uten å knytte søknaden til bestemte rettigheter etter arbeidsmiljøloven. Nemnda bemerker at tvisten slik den er fremsatt for arbeidsgiver og nemnda kan vurderes både som en tvist om uttak av foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven kapittel 12, og som en tvist om redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

Frist for å bringe tvist om redusert arbeidstid inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgiver avslø krav fra arbeidstaker, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Frist for å bringe tvist om foreldrepermisjon inn for tvisteløsningsnemnda er så snart som mulig og senest før full eller delvis permisjon påbegynnes, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 andre ledd. Datoen for arbeidsgivers avslag var 1. juni 2010, og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 5. juni 2010. Det kan derfor ikke være tvilsomt at saken er rettidig innbrakt etter begge regelsett.

A er som fosterforelder omfattet av reglene om foreldrepermisjon, jf. § 12-5 (4). Hun og hennes mann har derfor i utgangspunktet krav på et års permisjon etter § 12-5 (1), ev. delvis permisjon etter § 12-6. Foreldrene ønsker å ta ut permisjon på tolv måneder i 2010, i annet halvår med en fordeling av permisjonen mellom foreldrene slik at A har permisjon fra 30 prosent av sin stilling, og ektemannen 70 prosent av sin stilling. Det er ikke klart om permisjon etter § 12-5 kan deles på den måten, eller om det krever at permisjon tas etter § 12-6. Det siste forutsetter ev. at fordelingen ikke er til vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Med nemndas konklusjon på ulempevurderingen (se nedenfor), er det imidlertid ikke nødvendig for nemnda å ta stilling til dette spørsmålet. Ulempevurderingen må i et tilfelle som dette falle likt ut hva enten reduksjonen i arbeidstid skal skje etter reglene om foreldrepermisjon eller etter reglene om redusert arbeidstid i § 10-2 (4).

Uavhengig av om permisjon tas etter § 12-5 eller § 12-6, har ikke foreldrene krav på en slik fordeling lenger enn ut 2010. Tolv månederskvoten vil da være oppbrukt. Reduksjon av arbeidstiden i tråd med arbeidstakers søknad må for første halvår i 2011 derfor vurderes etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4). Bestemmelsen 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. Med omsorg for fire barn under 10 år, og det særlige oppfølgingsbehovet for fosterbarna som er dokumentert i denne saken, finner tvisteløsningsnemnda at det foreligger et klart behov for redusert arbeidstid. Det er derfor ingen tvil om at grunnvilkåret for rett til redusert arbeidstid er oppfylt.

Rett 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 for øvrig anvisning på en konkret og skjønnsmessig vurdering av de ulemper som påberopes fra arbeidsgivers side. 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 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 avveining av partenes interesser kommet til at det ikke vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver å innvilge As søknad. Nemnda legger i vurderingen betydelig vekt på at A som følge av sine store omsorgsoppgaver har et særlig stort behov for redusert stilling. Selv om kommunen har vist til at det foreligger særlige utfordringer for rektor ved denne skolen, er kommunens argumentasjon så generell at den ikke er egnet til å underbygge en vesentlig ulempe – iallfall ikke tatt As særlige omsorgsbehov i betraktning. Nemnda har i vurderingen sett hen til at permisjonen A har søkt om vil innebære at hun er tilstede på skolen hver dag, men med kortere arbeidsdager. Det bør gjøre det enklere for henne å ivareta de løpende lederoppgavene enn ved hele dagers fravær. Nemnda legger også vekt på at det dreier seg om en relativt liten skole, og at permisjonsperioden er begrenset til ett skoleår.

Etter en helhetsvurdering av de kryssende interesser finner nemnda at arbeidstaker gis medhold i sitt krav om redusert arbeidstid med 30 prosent i skoleåret 2010/2011. For annet halvår 2010 hjemles reduksjonen i reglene om foreldrepermisjon, og for første halvår 2011 i retten til redusert arbeidstid i arbeidsmiljøloven § 10-2 (4).

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis medhold

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Lillestrøm, 16.08.2010

### **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.

