

VEDTAK NR 73/16 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 22. juni 2016.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due (vara for Henning Harborg), leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Silje Stadheim Almestrand (vara for Elisabeth Lea Strøm), NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Ingrid T. Enoksen, NSF
Gry Brandshaug Dale, KS

Saken gjelder

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt i til sammen 100 prosent stilling i B kommune. Halvparten av stillingen er som saksbehandler ved avdeling for tjenestekontor i kommunen og den andre halvparten er som fagansvarlig i enhet for psykisk helse og rus. A er utdannet psykiatrisk sykepleier.

Den 8. mars 2016 søkte A om ett års utvidet omsorgspermisjon fra sin 50 prosent stilling ved tjenestekontoret, fra 1. september 2016 til 1. september 2017. Søknaden ble begrunnet med behov for trygg og stabil tilknytning til sitt barn som er adoptert. Det ble i søknaden henvist til muligheten for å søke om redusert arbeidstid.

Søknaden ble avslått av B kommune den 23. mars 2016. Avslaget ble begrunnet med at A allerede hadde fått innvilget utvidet omsorgspermisjon i flere perioder.

B kommune har inngitt en oversikt over tidligere permisjoner innvilget for A:

100 % 23.04. 08 – 31.08.08 svangerskapspermisjon
40 % 01.01.09 - 01.08.09
30 % 01.08.09 – 31.12.09
40 % 01.01.10 – 01.08.10
20 % 01.08.10 – 31.12.10
20 % 01.01.11 – 01.08.11
20 % 01.08.11 – 01.08.12
20 % 01.08.12 – 31.12.12
20 % 01.01.13 – 31.08.13
10 % 01.09.13 – 31.12.13
100 % 12.09.13 – 05.06.14 adopsjon
50 % 31.07.14 – 31.08.15
100 % 01.09.15 – 01.09.16

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 16. april 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 16. april 2016
- brev av 5. mai 2016
- brev av 6. juni 2016

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 9. mai 2016
- e-post av 10. juni 2016

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun har rett til redusert arbeidstid da det foreligger et begrunnet og dokumentert behov for samvær med hennes 4 år gamle sønn som ble adoptert da han var 1,5 år gammel.

Mange brutte relasjoner til nære omsorgspersoner, sterke livserfaringer, og helsemessige problemer gjør at hennes sønn trenger en så trygg og stabil kontakt, tillit og tilknytning til sine

nærmeste omsorgspersoner som mulig så tidlig i livet. Dette også for å forebygge problemer senere i livet.

Det er ønskelig med en permisjon fra hennes 50 prosent stilling ved tjenestekontoret, men hun er åpen for at det også kan gjøres med utgangspunkt i hennes andre stillingsandel dersom det er enklere for kommunen.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører i det vesentligste at permisjon ikke innvilges av hensynet til drift, forutsigbarhet og andre ansatte i kommunen.

Grunnet flere perioder med permisjoner har kommunen ansatt en fast vikar som går i A sin stilling. Vedkommende vikar vil ha krav på fast ansettelse etter 3 år sammenhengende midlertidig ansettelse. B kommune har ikke anledning til å gi dette ved ytterligere permisjon for A.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Nemnda vil innledningsvis bemerke at det i tvisten ikke foreligger forhold som gir grunnlag for å behandle saken etter arbeidsmiljøloven kapittel 12 om rett til permisjon. Nemnda vil derfor bare ta stilling til om det foreligger en rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

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. Nemnda finner at det foreligger klart dokumentert og begrunnet behov for redusert arbeidstid og dette er heller ikke bestridt av arbeidsgiver. Det legges til grunn at inngangsvilkåret etter loven er oppfylt.

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 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 ikke i tilstrekkelig grad har konkretisert og dokumentert at en videre redusert arbeidstid for A vil medføre vesentlig ulempe for kommunen.

Arbeidsgiver har anført at arbeidstaker allerede har fått innvilget sammenhengende permisjoner over en lang periode og at ytterligere redusert arbeidstid ikke ble innvilget av hensynet til drift og forutsigbarhet.

Arbeidsmiljøloven setter ingen tidsbegrensning for retten til redusert arbeidstid, men nemnda har i sin tidligere praksis sett på det samlede fraværet som et ledd i vurderingen av om ytterligere redusert arbeidstid vil utgjøre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Det følger av sakens opplysninger at arbeidstaker hatt sammenhengende permisjoner i størrelsesorden fra 10 til 100 prosent de siste 8 år, og nemnda kan derfor ikke utelukke at en ytterligere reduksjon av arbeidstiden for A vil medføre utfordringer i forhold til drift og forutsigbarhet ved virksomheten. Det er imidlertid opplyst at arbeidsgiver de siste årene har innrettet seg ved bruk av vikar og dermed ikke har hatt særlig store vanskeligheter med å planlegge driften.

Når det gjelder arbeidsgivers anførsel om at vikaren som har fungert i As fravær vil kunne ha krav på fast stilling dersom det gis ytterligere redusert arbeidstid, så kan nemnda heller ikke her utelukke at dette kan medføre utfordringer i den framtidige bemanningssituasjonen. Sett i lys av at arbeidstaker har sannsynliggjort et særlig stort behov for redusert arbeidstid så finner nemnda likevel at dette forhold alene ikke kan tillegges avgjørende vekt i ulempevurderingen.

Det er fra arbeidsgivers side ikke opplyst andre konkrete forhold som tilsier at ytterligere ett år med redusert arbeidstid vil påføre virksomheten andre ulemper enn det som har vært tilfellet til nå. Utover de generelle utfordringer som må antas å gjelde ved ansatts fravær, finner dermed ikke nemnda konkrete holdepunkter for at redusert arbeidstid og forutgående permisjoner, medfører en vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Nemnda har forståelse for arbeidsgivers utfordringer, og saken har bydd på tvil. Interesseavveiningen i denne saken har imidlertid ført til at arbeidstaker gis medhold. Det presiseres at nemndas vurdering er knyttet til den perioden som er omsøkt, og det er lagt stor vekt på arbeidstakers behov for redusert arbeidstid i forbindelse med oppstart i barnehage det kommende året og de særlige utfordringene dette medfører for hennes sønn.

Konklusjon

Arbeidstaker gis rett til 50 prosent redusert arbeidstid frem til september 2017.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

Oslo, 07.07.2016

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).