



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
18. mai 2020

Vår referanse
2020/20

Saksbehandler
Nina N. Hermansen

VEDTAK NR 82/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag 12. mai 2020.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio
Marianne Pedersen, Virke

Særskilt oppnevnte medlemmer

Hanne Jahr Pedersen, Abelia
Bjørn Saugstad, Utdanningsforbundet

Saken gjelder

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4)

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som rådgiver i stilling på 100 prosent ved B, fakultetet for X. Hun arbeider som studieveileder for bachelor og årsstudium i geografi, bachelor og årsstudium i sosiologi, bachelor i Human Resource Management og årsstudium i ledelse- og personalarbeid. Arbeidsoppgavene innebærer kontakt med studenter og fagpersoner tilknyttet studiene.

A har de siste tre årene hatt 30 prosent permisjon. Hun har tre barn, hvor to av dem er under 10 år. Hun ønsker derfor redusert arbeidstid.

Den 25. november 2019 fremsatte A søknad om redusert arbeidstid. Hun ønsker 30 prosent redusert arbeidstid fra og med 1. januar 2020 til og med 31. desember 2021. Hun er også villig til å gå ned ytterligere i stillingsprosent hvis det er nødvendig.

Arbeidsgiver innvilget søknaden delvis den 30. oktober 2019, ved å gi redusert arbeidstid med 30 prosent frem til 31. juli 2020. Avslag om videre redusert arbeidstid fra 01.08.20 ble gitt i brev datert 23. desember 2019. Avslaget var begrunnet med vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 17. januar 2020. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 17. januar 2020 med vedlegg
- e-post av 3. februar 2020 med vedlegg
- e-post av 19. februar 2020 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 3. februar 2020 med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun har et velferdsmessig behov og har derved rett til redusert arbeidstid som omsøkt. Hun har tre barn, hvorav to av de er under 10 år. Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for tilstrekkelige ressurser gjennom blant annet organisering, prioritering av oppgaver og bemanning. Det har blitt utlyst en ny stilling som studieveileder. Dersom det er behov for ytterligere ressurser må arbeidsgiver skaffe dette. Det er på kort sikt ingen vesentlige endringer i arbeidsmengde ettersom noen studier nedlegges, noen flyttes og noen opprettes. Hun har ikke fått tilbakemelding om at delvis permisjon frem til nå har vært til ulempe for arbeidsgiver. A er også uenig i at stillingen omfatter arbeidsoppgaver som gjør at stillingen er vanskelig å dele på. En studieveilederstilling er mulig å dele, fordi arbeidsoppgavene er tydelig definerte og en stilling er tilknyttet flere studier. Dette løses fint i forbindelse med sykdom, oppsigelser og permisjoner.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten å innvilge A ytterligere redusert arbeidstid. Det vil være en vesentlig ulempe å ikke ha tilstrekkelig med ressurser til å håndtere alle de fagområdene som ligger til administrasjonen. Både i forbindelse med å få utført alle arbeidsoppgavene som er pålagt, men også å kunne ha tilstrekkelig med ressurser for å videreutvikle fag- og oppgaveområder. Redusert arbeidstid for A vil medføre økt arbeidsbelastning på øvrige ansatte. Stillingen omfatter arbeidsoppgaver som gjør at den er vanskelig å dele opp. Kontinuitet og tilgjengelighet er vesentlig for å følge opp fagansatte og studentene. En opplæring av en nyansatt vil forventes å ta ett studieår før vedkommende er innfaset i alle fakultetets og stillingens arbeidsoppgaver og rutiner. A har tidligere gått i redusert stilling gjennom delvis uttak av foreldrepermisjon og arbeidsgiver har strukket seg langt for å oppfylle dette, videre redusert arbeidstid vil medføre vesentlige ulemper.

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 leder 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 (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. De trenger ikke å begrunne behovet nærmere.

Tvisteløsningsnemnda bemerker at A oppfyller inngangsvilkåret i bestemmelsen. Hun har to barn under 10 år.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Hvorvidt arbeidstidsreduksjonen vil innebære vesentlig ulempe, vil bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfelle. Vurderingen innebærer en avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særlig stort, kreves en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiverens side for å avslå enn ellers. Dette følger blant annet av uttalelsen fra departementet i Ot. Prp. Nr. 68 (1998-1999) punkt 3.2.3, om at det må foretas en avveining mellom partenes interesser, men likevel slik at bedriftens grunner til å nekte må være mer tungtveiende enn arbeidstakers behov for permisjon.

Kravet til at ulempen må være vesentlig, innebærer at det ikke er nok å påberope en generell ulempe. Det vil for eksempel ikke være nok at arbeidsgiver må benytte vikar eller omorganisere arbeidsoppgaver, med mindre dette medfører større utfordringer enn normalt.

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet frem til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at den omsøkte reduksjonen vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Nemnda legger vekt på at A har omsorg for to barn under 10 år, og hennes behov ligger dermed i kjerneområdet for det retten til redusert arbeidstid er ment å ivareta, og det må derfor, i samsvar med forarbeidene, kreves en mer konkret begrunnelse fra arbeidsgivers side for å avslå kravet enn ellers.

Nemnda har forståelse for at reduksjonen vil medføre visse utfordringer for arbeidsgiver, men kan ikke se at arbeidsgiver har konkretisert og dokumentert ulempene i tilstrekkelig grad og heller ikke dokumentert at det er gjort tilstrekkelige forsøk på å avhjelpe disse. Arbeidstaker har også opplyst at hun er villig til å gå ytterligere ned i stillingsprosent dersom det er nødvendig for å få tilsatt en vikar.

Etter en samlet avveining av arbeidstakers behov for redusert arbeidstid og virksomhetens ulemper, har nemnda kommet til at de anførte ulempene ikke oppfyller kravet til vesentlighet i lovens forstand.

A søkte opprinnelig om redusert arbeidstid frem til 31. desember 2020 og forlenget søknadsperioden frem til og med 31. desember 2021 med tanke på forutsigbarhet og stabilitet for arbeidsgiver. Etter en helhetsvurdering finner nemnda at A gis medhold i sitt krav om redusert arbeidstid med 30 prosent frem til 31. desember 2020.

Konklusjon

Arbeidstaker har rett til redusert arbeidstid med 30 prosent frem til og med 31. desember 2020.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

18. mai 2020

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (4).