

VEDTAK NR 32/11 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag 31. mai 2011 i Lillestrøm.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

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

Særskilt oppnevnte medlemmer

Jorunn Solgaard, Unio
Ingrid B. Tenfjord, KA

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 ble fast ansatt i full stilling som prosjektmedarbeider i X menighet i 2007. Stillingsbetegnelsen ble på et senere tidspunkt endret til prosjektleder. Av hensyn til omsorg for små barn arbeidet A i stilling på 80 prosent fra oktober 2008 og frem til påbegynt uttak av foreldrepermisjon i 2010. Foreldrepermisjonen varer frem til 16. juni 2011. Arbeidsgiver opplyser at stillingsbetegnelsen er endret til trosopplærer.

B har 16 ansatte fordelt på ca. 12 årsverk. Virksomheten er fordelt på to kirkekontor. As stilling er lagt til X kirkekontor som i tillegg har to prester i full stilling, en organist i 80 prosent stilling, en menighetspedagog i 45 prosent stilling samt to sekretærer i henholdsvis 36 prosent og 15 prosent stilling.

I brev av 23. mars 2011 søkte A om redusert arbeidstid til 60 prosent fra og med 16. juni 2011. Søknaden om redusert arbeidstid gjelder i første omgang frem til årsskiftet og er begrunnet med at barnet ikke har fått barnehageplass fra høsten 2011.

Arbeidsgiver avslo søknaden om redusert arbeidstid i brev av 12. april 2011.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 15. april 2011.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- kopi av til arbeidsgiver av 23. mars 2011
- e-post av 15. april 2011
- brev av 2. mai 2011
- e-post av 16. mai 2011

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 9. mai 2011
- brev av 12. mai 2011
- e-post av 25. mai 2011
- e-post av 26. mai 2011

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Søknad om redusert arbeidstid til stilling på 60 prosent gjelder for et begrenset tidsrom. As barn står foreløpig på venteliste for å få barnehageplass. Denne reduksjonen i arbeidstid kan ikke anses som en vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Det bør ikke være urimelig vanskelig å skaffe en vikar, dersom arbeidsgiver mener at man er avhengig av dette. Det er ikke fastsatt snevre kvalifikasjonskrav, og medarbeidere med ulik fagbakgrunn kan derfor fylle stillingen. Bruk av studenter og skoleelever er ikke utilfredsstillende, slik arbeidsgiver anfører. Erfaringen fra bruk av student under

ungdomsprestens fravær var tvert imot gode. Uansett kan denne kortvarige perioden avvikles uten vikar både fordi arbeidsmengden i løpet av kirkeåret varierer i intensitet og fordi A er villig til å utvise fleksibilitet ved uttak av redusert arbeidstid.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Redusert arbeidstid til 60 prosent vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Året med vikar har tydeliggjort at det er viktig å ha en person til stede i full stilling. Mens stillingen i startfasen la stor vekt på prosjekter i forbindelse med skolens planleggingsdager og fridager, samt høytidene, er arbeidsoppgavene nå mer jevnt fordelt utover hele året. Planlegging, samarbeid og gjennomføring blir betydelig enklere og det blir utført betydelig mer trosopplæring. Trosopplærer samarbeider med menighetspedagog i 45 prosent stilling, organist i 80 prosent stilling og kontorsekretær i 36 prosent stilling. En reduksjon i trosopplærer stillingen vil gå utover dette samarbeidet og vanskeliggjøre situasjonen for disse medarbeiderne. Tilstedeværelse i full stilling er også en viktig miljøfaktor i virksomheten fordi flere av de øvrige stillingene er små deltidsstillinger. Muligheten til å rekruttere en vikar i kortere periode i en deltidsstilling på 40 prosent er uhyre liten. Da virksomheten utlyste vikariat i full stilling i forbindelse med As foreldrepermisjon, var det kun en søker til vikariatet. Ved tilsvarende utlysning i B menighet mottok menigheten tre søknader, men bare en av søkerne var kvalifisert. Bruk av studenter og skoleelever til enkeltoppgaver vil være en svært utilfredsstillende løsning og vil kunne medføre fare for at mange tilbud til barn og unge kan bortfalle. Arbeidsgivers tilbud er således at A kan velge å forlenge permisjonen i inntil ett år eller komme tilbake i full stilling fra 16.juni 2011.

Twisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Frist for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgiver avslø krav fra arbeidstaker, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Dato for arbeidsgivers avslag er 12. april 2011, og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers e-post av 15. april 2011. Saken er således rettidig innbrakt.

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 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 for å oppfylle grunnvilkåret. Det er derfor ingen tvil om, og heller ikke omtvistet, at A oppfyller kriteriet om vektige velferdsgrunner.

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. Selv om et ønske om utvidet samvær med barn under 10 år i seg selv er tilstrekkelig til å oppfylle grunnvilkåret, vil individuelle omstendigheter ha betydning i interesseavveiningen. 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 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 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 tar i interesseavveiningen utgangspunkt i at arbeidstaker i mangel av barnehageplass representerer et tungtveiende behov for redusert arbeidstid i den perioden det er snakk om. At perioden er kortvarig og tilpasset det særskilte behov, tilsier også at det må kreves mer av arbeidsgivers begrunnelse for at det skal foreligge en vesentlig ulempe.

Nemnda finner etter en konkret helhetsvurdering at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at en reduksjon av As arbeidstid til 60 prosent vil medføre *vesentlig* ulempe. Nemnda vil bemerke at de fleste stillingsreduksjoner vil medføre ulemper, og at arbeidsgiver ikke har dokumentert at denne ulempen er av en slik art at den avviker fra det som er påregnelig ved de fleste arbeidstidsreduksjoner. Generelle henvisninger til at det vil kunne gå ut over tjenestetilbudet eller at det er vanskelig å rekruttere kan ikke være tilstrekkelig til å avskjære den rett arbeidstaker i utgangspunktet har til redusert arbeidstid, iallfall ikke når behovet er så tungtveiende som i denne saken. Nemnda registrerer at A vil utvise fleksibilitet ved uttak av redusert arbeidstid, og tillegger dette en viss vekt.

Nemnda bemerker for øvrig at arbeidsgiver har opplyst å ha flere medarbeidere i deltidsstilling, uten at det er opplyst om det er vurdert om disse er kvalifisert for stillingen og om det er mulig å fordele merarbeid på disse medarbeiderne. Nemnda finner etter en konkret vurdering at arbeidsgiver ikke har underbygget at reduksjon av As arbeidstid vil medføre en vesentlig ulempe, og finner at hun har krav på redusert arbeidstid i tråd med sin søknad, dvs. til 60 prosent fra 16. juni til 31. desember 2011.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 01.06.2011

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.