

VEDTAK NR 10/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 15. februar 2018.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio
Per H. Engeland, Virke

Særskilt oppnevnte medlemmer

Hege Torvbråten, KS
Anne K. Ellila, Fagforbundet

Saken gjelder

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som HR-sjef i stilling på 100 prosent i B kommune. Stillingen som HR-sjef har det overordnede personalansvaret for kommunens arbeidsgivervirksomhet, og utgjør en del av kommunens toppledelse.

I desember 2016 fikk hun en sønn, som ble født 8 uker før termin grunnet komplikasjoner i svangerskapet. Hun startet sin foreldrepermisjon 3. februar 2017, som varte frem til 21. desember 2017.

I forbindelse med tilvenning av barnet i barnehagen, ble det anbefalt av lege og helsesøster at barnet ikke skal ha lange dager i barnehagen. I e-post av 29. november 2017 søkte A om å enten fortsette i 100 prosent stilling men med noe hjemmekontorarbeid, eller redusere sin stilling til 75 prosent. Det ble søkt for et år.

Arbeidsgiver avslo dette i brev datert 4. desember 2017, med begrunnelsen at det ikke praktiseres fast hjemmekontorordning i kommunen, og at stillingen som HR-sjef stiller store krav til tilstedeværelse og ytelse. Det ble imidlertid innvilget 20 prosent ulønnet permisjon fra 22. desember 2017 til 22. februar 2018, med forutsetning at det enten gås over i 100 prosent stilling eller 100 prosent permisjon etter perioden.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev datert 6. desember 2017. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 6. desember 2017
- e-post av 4. januar 2018
- brev datert 6. februar 2018
- e-post av 12. februar 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 18. januar 2018

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Arbeidstaker har en sønn på 13 mnd. som er født prematur. I forbindelse med oppstart i barnehagen har det vist seg at han ikke kan ha lange dager i barnehagen, da det fører til at det går ut over hans helsetilstand. A har også 1-1,5 timer reisevei hver vei til og fra jobb.

Arbeidstaker ønsker dermed:

- 1) Forbli i 100 prosent stilling, men 5,5 timer kontortid hver dag (fra kl. 09.00 til 14.30), og ta resten som hjemmekontor eller
- 2) Redusert arbeidstid til 75 prosent, og har arbeidstid fra kl. 09.00 til 14.30.

Både arbeidsgiver og arbeidstaker er best tjent med at 100 prosent stilling beholdes, men med redusert kontortid og resterende hjemmekontor. Det har ikke vært problematisk tidligere. Det vil være mulig å gjennomføre alle oppgavene som HR-sjef på en god måte. Dersom dette ikke

er mulig, er det ønskelig med redusert arbeidstid i 75 prosent. Denne ordningen ønskes for 3 år. Arbeidstaker er også alenemor for barnet.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører i det vesentligste:

Det er ikke forenlig med stillingens arbeidsoppgaver/ansvarsområde å tilby hjemmekontor som del av den faste arbeidstidsordningen. Det er heller ikke del av etablert praksis for noen av kommunens ansatte. HR-sjef har det overordnede ansvaret for kommunens arbeidsgivervirksomhet, og det krever dermed en viss fysisk tilstedeværelse og fleksibilitet.

I forbindelse med redusert arbeidstid anføres det også at det er vesentlig ulempe for virksomheten, og at det stilles store krav til tilstedeværelse og ytelse. Kommunen har svært begrenset kapasitet på HR-avdelingen, og har kun to årsverk på området. Stillingen er i strategisk ledergruppe, og krever fleksibilitet og stor arbeidskapasitet.

Videre står kommunen overfor betydelig omstillingskrav og nedbemanning i årene som kommer, og som medfører stort arbeidspress. Det vil også være umulig å anskaffe vikar for en så liten del av en slik stilling. Redusert arbeidstid for HR-sjef vil medføre økt arbeidsbelastning for øvrige ansatte og som heller ikke innehar rett kompetanse til å utøve disse oppgavene.

Twisteløsningsnemndas 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 velferdsgrunder har behov for å få redusert sin arbeidstid, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Alternativet *andre vektige velferdsgrunder* 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.

A har et barn på 13 mnd. som er født prematur og har et større behov for oppfølging og omsorg. Arbeidstaker oppfyller med dette klart inngangsvilkåret for rett til redusert arbeidstid.

Arbeidstaker har søkt om en ordning som innebærer kortere arbeidstid på kontoret kombinert med muligheten for å arbeide hjemmefra. Det ligger utenfor nemndas myndighet å ta stilling til om arbeidstaker kan gis rett til å arbeide hjemmefra. Nemndas kompetanse er begrenset til retten til redusert arbeidstid og gjennomføringen av dette. Hvorvidt en arbeidstaker skal møte på arbeidsplassen eller har anledning til å jobbe hjemmefra, må bero på en tolkning av arbeidsavtale og avtaleverk for øvrig.

Arbeidstaker har videre anført at dersom det ikke er mulig å jobbe hjemmefra, ønskes det å redusere arbeidstiden til 75 prosent, i form av redusert kontortid.

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 helhetsvurdering kommet frem til at det ikke vil være vesentlig ulempe for kommunen å innvilge redusert arbeidstid slik omsøkt. Nemnda legger til grunn i sin vurdering at arbeidstaker her har et særlig behov for redusert arbeidstid med hensyn til aleneomsorg for barnet og hans helsetilstand. Sett hen til arbeidstakers vesentlige behov for redusert arbeidstid i denne saken, har nemnda kommet til at det her bør kreves en særlig sterk begrunnelse fra arbeidsgiverens side for å avslå dette. Nemnda ser at en tilpasning av arbeidstiden for A vil medføre visse ulemper for arbeidsgiver, men sett opp mot As behov for redusert arbeidstid, ansees ikke ulempene som vesentlige for arbeidsgiver.

A har søkt om redusert arbeidstid for de neste tre årene. Etter en helhetsvurdering av de kryssende interesser finner nemnda at arbeidstaker gis medhold i sitt krav om redusert arbeidstid med 25 prosent for ett år.

Konklusjon

Arbeidstaker gis rett til redusert arbeidstid til 75 prosent for ett år.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad
nestleder

19.02.2018

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).