

VEDTAK NR 05/11 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 3. februar 2011.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Haakon Skaug, LO

Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Daniel Slyngstad Billaud, POD

Svein Sjølie, Akademikerne

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 har en mastergrad i politivitenskap og arbeider som gruppeleder ved Utlendingsavsnittet ved B. Utlendingsavsnittet har ca 75 årsverk fordelt på fem grupper, hvorav tre saksbehandlingsgrupper, en arkivgruppe og en ekspedisjonsgruppe. A er gruppeleder med personal- og fagansvar for en saksbehandlingsgruppe med ca 13 årsverk.

A har fra 2006 til 15. januar 2011 i perioder på til sammen 37 og en halv måned hatt omsorgspermisjon på enten 50 prosent eller 100 prosent fra sin stilling.

A søkte 5. oktober 2010 om 50 prosent redusert arbeidstid for perioden 16. januar 2011 til 31. desember 2012 grunnet omsorgsansvar for to barn på henholdsvis tre og fem år. B avslo søknaden 1. november 2010. Det fremgikk av begrunnelsen at omsorg for små barn i seg selv ikke ble ansett tilstrekkelig for å oppfylle vilkåret om andre vektige velferdsgrunner, samt at As lederfunksjon krever tilstedeværelse i full arbeidstid. I et nytt brev av 11. november 2010 til arbeidsgiver begrunnet A søknaden ytterligere, og anmodet om fornyet vurdering. Etter å ha vurdert arbeidstakers ytterligere begrunnelse, ble den avslått ved Bs brev av 24. november 2010. Arbeidsgiver legger til grunn at det foreligger vektige velferdsgrunner, men at redusert arbeidstid er til vesentlig ulempe for virksomheten.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 29. november 2010.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 29. november 2010
- e-post av 5. januar 2011
- brev av 19. januar 2011

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 12. januar 2011

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Med omsorgsansvar for to små barn har han av vektige velferdsgrunner behov for redusert arbeidstid. Arbeidsgiver har ikke vist til forhold som medfører at redusert arbeidstid er til vesentlig ulempe for virksomheten. At reduksjon av arbeidstiden ikke er optimalt for virksomheten, er ikke tilstrekkelig til at kravet om vesentlig ulempe er oppfylt. Når det vises til at ledere i seksjonen må fylle rollen sin i full stilling, har arbeidsgiver unnlatt å vurdere hans situasjon konkret. Også ledere er omfattet av bestemmelsen om rett til redusert arbeidstid, og hans lederstilling er på laveste nivå. Arbeidsgivers krav om full stilling for ledere fremstår som lite konsekvent da en annen gruppeleder er innvilget redusert arbeidstid i en stilling på 85 prosent. Seksjonen har tidligere evnet å finne løsninger. Da han hadde permisjon i 2008-2009 arbeidet han i en rådgivende stilling i 50 prosent. På dette tidspunkt var han ansatt i full stilling som gruppeleder/rådgiver.

Det er ikke riktig at situasjonen i As gruppe er spesielt vanskelig. Gruppen har gjennomsnittlig lav saksbehandlingstid, og har hjulpet en annen gruppe ved avsnittet med saksbehandlingen. Som følge av at det er tilnærmet ansettelsesstopp ved avsnittet, er tilveksten av nye medarbeidere svært begrenset, og opplæring og veiledning er derfor ikke en spesielt tidkrevende arbeidsoppgave. Selv om det faglige ansvaret ligger hos gruppeleder, er det ved hver gruppe en juridisk rådgiver, og det er i praksis denne som for det vesentligste besvarer faglige spørsmål. I realiteten er altså ledelsen av gruppa delt slik at gruppeleder tar seg av det personalmessige og den juridiske rådgiveren den faglige opplæringen og veiledningen.

A er ikke kjent med at delt lederstilling har blitt prøvd ut ved avdelingen. Man har fått en annen gruppeleder til å fungere også i As stilling som gruppeleder i en kortere periode, og det har naturlig nok skapt utfordringer, men dette tilsier ikke at redusert arbeidstid i hans tilfelle vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Utfordringene man tidligere har møtt er heller utslag av dårlig planlegging. Så vidt A vet, har det ikke vært utlyst en halv lederstilling i seksjonen i løpet av de siste syv årene. Det kan derfor ikke konkluderes med at arbeidsgiver ikke vil få kvalifiserte søkere til en slik stilling. As inntrykk er at avsnittet ved utlysning av saksbehandlerstillinger får svært godt kvalifiserte søkere, og det er ikke grunn til å tro at noe annet vil skje ved utlysning av en stilling høyere i hierarkiet.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

B er enig i at det foreligger vektige velferdsgrunner i dette tilfellet, og at svaret av 1. november 2010 derfor var uheldig formulert. Redusert arbeidstid med 50 prosent er i dette tilfellet imidlertid til vesentlig ulempe for virksomheten. Som gruppeleder har A både det faglige ansvaret i gruppen og ansvaret for den personalmessige oppfølgingen. Virksomheten vurderer det som helt sentralt for gruppens produksjon, faglige nivå, trivsel og motivasjon at leder er tilstedeværende stilling på full tid. Tilstedeværelse er spesielt viktig for nyansatte som trenger opplæring og veiledning.

Utlendingsavsnittet har ansvar for et felt i stadig utvikling, og avsnittet skal kommende år gjennom en stor omstilling ved at arbeidsområdet overføres til Utlendingsdirektoratet. I tillegg skjer det stadige endringer i dataverktøy og rutiner som stiller store krav til gruppeledernes evne til å utarbeide nye rutiner og innarbeide nye systemer. Det er en uakseptabel løsning at en viktig lederstilling deles av to personer. I en periode har en annen gruppeleder måttet fungere for A. Dette har vist seg umulig å gjennomføre på en akseptabel måte. Store grupper medfører mange oppgaver som krever daglig oppfølging. Virksomheten har ikke interne medarbeidere med relevant erfaring til å kunne fungere tilfredsstillende i en lederfunksjon over lengre tid. Ved utlysning av en halv gruppelederstilling vil virksomheten ikke få kvalifiserte søkere. Det er vurdert og konkludert med at det ikke finnes andre tilsvarende gruppelederstillinger ved politidistriktet der det er mulig å jobbe i 50 prosent. Politidistriktet strekker seg langt i å imøtekomme småbarnsforeldres ønske om redusert arbeidstid, men dette lar seg ikke gjøre i As stilling uten vesentlig ulempe for virksomheten.

As ønske om redusert arbeidstid kan imøtekommes, men da i funksjon som saksbehandler, noe A ikke selv ønsker.

Tvisteløsningsnemndas 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. Arbeidsgiver avslø først søknad om redusert arbeidstid 1. november 2010. Etter en vurdering av arbeidstakers brev av 11. november 2010 ble søknaden igjen avslått 24. november 2010. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 29. november 2010. Saken er således rettidig innbrakt uansett om fristen begynte å løpe 1. eller 11. november.

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. Nemnda legger således til grunn at det i dette tilfellet foreligger vektige velferdsgrunner i lovens forstand og at grunnvilkåret for rett til redusert arbeidstid derfor 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 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.

Etter en konkret vurdering har nemnda kommet til at redusert arbeidstid med 50 prosent vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Selv om retten til redusert arbeidstid også gjelder ledere, må det i interesseavveiningen etter omstendighetene kunne være et relevant moment at lederoppgaver er vanskeligere å dele enn andre oppgaver. Nemnda legger til grunn arbeidsgivers opplysninger om at avsnittet er i en omorganisering som gjør kravet til tilstedeværende ledelse særlig viktig, og finner det godtgjort at en løsning med delt lederfunksjon tidligere har medført betydelige ulemper for virksomheten. Nemnda legger i interesseavveiningen også vekt på at A har søkt en betydelig arbeidstidsreduksjon, og at arbeidsgiver tidligere har imøtekommet As behov ved å innvilge flere omsorgspermisjoner. Det legges også en viss vekt på at arbeidsgiver har tilbudt en arbeidstidsreduksjon ved at A i perioden tar stilling som saksbehandler.

Nemnda har ikke tatt stilling til om arbeidstaker ville hatt krav på en mindre reduksjon av arbeidstiden.

Konklusjon: Arbeidstaker får ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 04.02.2011

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.