

VEDTAK NR 06/15 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 28. januar 2015.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Lornts Nagelhus (vara for Silje Hassellund Solberg), oppnevnt etter forslag fra LO

Elisabeth Lea Strøm, oppnevnt etter forslag fra NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Hilde Løkholm, Fagforbundet

Ingrid Schönning, Virke

Saken gjelder

Tvist om rett til delvis permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som senior prosjektleder hos B. Hun har termin 9. februar og skal ha permisjon fra 19. januar 2015. A ønsker gradert uttak i hele perioden slik at hun jobber 20 prosent. Søknaden gjelder for perioden fra og med 19. januar 2015 til og med 11. februar 2016, og inkluderer perioden for svangerskapspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-2, fødselspermisjonen etter § 12-4 og foreldrepermisjon etter § 12-5, jf. § 12-6.

Arbeidstaker ønsker å gjennomføre permisjonstiden slik at hun jobber 20 prosent daglig. Hun er villig til å stille på kontoret for å gjennomføre møter eller arbeidsøkter av og til, men ønsker hovedsakelig å gjennomføre egnede arbeidsoppgaver hjemmefra.

Arbeidsgiver har avslått As søknad om å arbeide hjemmefra i e-post av 25. november 2014, men har innvilget gradert uttak av permisjonen etter §§ 12-2 og 12-5. Arbeidsgiver har ikke innvilget gradert permisjon etter § 12-4, det vil si de første seks ukene etter fødselen, med den begrunnelse at slik permisjon krever dispensasjon fra myndighetene.

A har vedlagt legeattest med anbefaling om at hun jobber 20 prosent gjennom hele permisjonstiden.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 1. desember 2014. 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 1. desember 2014 med vedlegg
- e-post av 4. desember 2014
- e-post av 12. desember 2014 med vedlegg
- e-post av 5. januar 2015 med vedlegg
- e-post av 13. januar 2015 med vedlegg
- e-post av 26. januar 2015

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 17. desember 2014 med vedlegg
- e-post av 19. desember 2014 med vedlegg
- e-post av 21. januar 2015 med vedlegg
- e-post av 22. januar 2015

Arbeidstakers anførsler

A ønsker å jobbe 20 prosent fra hjemmekontor hele permisjonstiden, inkludert ukene før og de første seks ukene etter fødselen. Bakgrunnen for dette er at hun ønsker å holde kontakt med arbeidslivet i permisjonstiden av hensyn til karriere og omstillinger som skal skje på arbeidsplassen, men også av helsemessige grunner. For at dette skal la seg gjøre med en ammende baby, mener hun det vil være bedre med hyppige, korte økter hjemmefra enn med oppmøte på kontoret en sjelden gang. Hun har erfaring med dette fra fire tidligere fødsler, og vet at oppmøte på kontoret vanskelig lar seg kombinere med amming hver 2.-3. time.

A anfører at noe redusert produktivitet ikke er tilstrekkelig til å gi avslag, og viser til Arbeidstilsynets nettsider om foreldrepermisjon. Hun mener det ikke vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver at hun jobber hjemmefra. Hun har gjort dette i en periode med sykemelding på 70-90 prosent i september til november, og mener dette har fungert bra. A anfører at det er arbeidsoppgaver hun kan utføre som bedre lar seg gjennomføre fortløpende hjemmefra. Det er også gode muligheter til å kommunisere med e-post, Lync og telefon. Det fungerer bra i slike prosjekter som det er snakk om.

Hun har også gitt uttrykk for at hun kan stille på kontoret for møter eller kortere arbeidsøkter en gang i blant.

A anfører at NAV har godkjent 20 prosent arbeid i ukene etter fødselen, forutsatt at hun og arbeidsgiver blir enige om arbeidsform.

A bemerker at hun synes kommunikasjonen med arbeidsgiver har vært utfordrende i denne saken, og hun mener de har forsøkt å trenere prosessen.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver anfører at arbeidet, for å fungere tilfredsstillende, må utføres fra kontoret på hovedsakelig fast avtalte dager, 1-3 ganger per uke og innenfor kjernetiden 9-15.

B opplyser at de har akseptert As ønske om å jobbe 20 prosent i permisjonstiden, til tross for at dette er utfordrende for dem driftsmessig. Det lar seg ikke gjøre å utføre jobben som senior prosjektleder på en god måte i en stilling på 20 prosent. Prosjektarbeid krever at man jobber tett sammen for å løse oppgaven på best mulig måte. Det er viktig at medarbeiderne sitter sammen og diskuterer og vurderer planer og løsninger. Det vil derfor være særlig viktig for A, som kun skal jobbe 20 prosent, å være til stede på kontoret. Mye av informasjonen skjer muntlig og vil være vanskelig å følge med på dersom man jobber hjemmefra.

Det anføres at ordningen med 10-30 prosent arbeid, som A har hatt under sykemeldingsperioden, ikke har fungert tilfredsstillende. Det har medført ekstraarbeid for kollegaer og oppgavene har ikke blitt utført på forventet nivå. Dette er håndterbart i en begrenset periode, men blir vanskeligere når situasjonen vedvarer.

Videre har arbeidstaker hatt høyt sykefravær over lang tid og i begrenset grad bidratt i samtaler i forbindelse med vurderings- og lønnsystemet deres. Arbeidsgiver mener også det har vært vanskelig å ha en dialog med arbeidstaker og at hun ikke har stilt opp i møter.

Arbeidsgiver mener det krever dispensasjon fra lovverket å innvilge delvis permisjon i ukene før fødsel og seks uker etter fødsel.

Tvistløsningsnemndas merknader

Tvist om rett til permisjon etter arbeidsmiljøloven kapittel 12 avgjøres av tvisteløsningsnemnda i henhold til arbeidsmiljøloven § 12-14, jf. § 17-2. Arbeidsmiljøloven § 12-6 gir arbeidstaker mulighet til å ta ut permisjon etter §§ 12-2, 12-4 og 12-5 første ledd som delvis permisjon. Delvis permisjon er en ordning for foreldre som ønsker å veksle mellom arbeid og permisjon, sammenlignbar med redusert arbeidstid.

I henhold til arbeidsmiljøloven § 12-4 skal mor etter fødselen ha permisjon de første seks uker, med mindre hun fremlegger legeattest om at det er bedre for henne å komme i arbeid. Betegnelsen fødselspermisjon brukes om kvinnens plikt til seks ukers permisjon etter en fødsel. Det er tilstrekkelig for å oppnå unntak fra plikten at det ved legeattest dokumenteres at det er bedre for moren å være i arbeid etter fødselen enn å ha permisjon. Det kan f.eks. være aktuelt når barnet ikke er levedyktig, blir behandlet i kuvøse eller adopteres bort. Før lovendringen i 2006 var unntak fra regelen om seks ukers permisjon betinget av dispensasjon fra Arbeidstilsynet. Vilkåret om dispensasjon er nå fjernet, og arbeidsgiver kan derfor selv gi unntak dersom arbeidstaker fremlegger legeattest om at det er bedre for henne å være i arbeid enn i permisjon.

Arbeidsgiver har i denne saken innvilget arbeidstakers søknad om 20 prosent arbeid gjennom hele permisjonsperiodene med unntak for seksukersperioden etter § 12-4. Arbeidsgivers begrunnelse for å avslå for de seks ukene var at arbeidstaker ikke har fått permisjon fra relevant myndighet. Avslaget synes altså å bero på en misforståelse fra arbeidsgivers side. Arbeidstaker har fremlagt legeattest som tilsier at hun vil ha best av å jobbe tjue prosent, og arbeidsgiver kunne godtatt dette. Nemnda forstår arbeidsgiver slik at de ville ha gitt arbeidstaker permisjon også i denne seksukersperioden dersom de hadde hatt adgang til det, og nemnda legger derfor til grunn at det vil bli gjort.

Utover dette gjelder tvisten om arbeidstaker har krav på å jobbe hjemmefra eller om hun må møte opp på arbeidsplassen den tiden hun skal jobbe. Arbeidsmiljøloven § 12-6 regulerer ikke hvor arbeidet skal utføres fra. Arbeidstaker kan derfor ikke utlede noen støtte til et krav om å arbeide hjemmefra etter denne bestemmelsen. Det ligger utenfor tvisteløsningsnemndas myndighet å ta stilling til om arbeidstaker er gitt rett til å arbeide hjemmefra. Nemndas kompetanse er begrenset til permisjonens lengde og gjennomføring tidsmessig. På disse punkter synes arbeidsgiver i tilstrekkelig grad å ha imøtekommet arbeidstakers søknad. 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.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 18.02.2015

Til orientering:

Tvist om rett til delvis permisjon 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.