

VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA

For behandling av sak nr 24/07 i tvisteløsningsnemnda ble det tirsdag 11.09.07 avholdt møte Departementsbygningen i Akersgata 59.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Seniorrådgiver Hanne Inger Bjurstrøm (leder), advokat Elisabeth Lea Strøm (NHO) og advokat Haakon Skaug (LO)

Særskilt oppnevnte medlemmer

Aili Vadtvedt, KFO
Børge Benum, KS

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 er ansatt som SFO-leder i 100 % stilling ved X skole i B.

A søkte den 14.03.07 sin arbeidsgiver om å få redusert sin arbeidstid til 80 prosent. Bakgrunnen for søknaden var omsorg for funksjonshemmet barn. Søknaden ble avslått av arbeidsgiver i brev av 28.03.07. Permisjonssøknaden gjaldt for perioden 01.04.07 – 31.07.08.

A var høsten 2006 i 20 % permisjon fra stillingen med bakgrunn i at hun har et funksjonshemmet barn som trenger ekstra omsorg. Den 08.11.06 søkte hun om ny 20 % permisjon fra 01.01.07 til 31.12.07 med samme begrunnelse. Hun hadde behov for kortere arbeidsdager, men ville være til stede hver dag. Søknaden ble avslått samme dag med begrunnelsen at A har hatt delvis permisjon fra stillingen så lenge at skolen ikke anser seg tjent med en SFO-leder på deltid.

Utdanningsforbundet ba om en nærmere begrunnelse for avslaget i brev av 14.11.06. Rektor svarte i brev av 15.11.06 at de ikke lenger betraktet ordningen som midlertidig, og at de tenkte på andre løsninger for A. Etter avslaget, søkte A den 01.12.06 om fast endring av sitt arbeidsforhold fra 100 til 80 prosent. Denne søknaden ble avslått den 05.12.06 med begrunnelsen at det ikke ble ansett formålstjenlig for skolen å redusere SFO-lederstillingen til under 100 prosent.

Utdanningsforbundet ba i brev av 02.01.07 om en vurdering av hvilke negative konsekvenser og vesentlige ulemper reduksjonen ville ha for skolen.

Den 14.03.07 sendte A en ny søknad om endring av arbeidsforholdet. Byrådsavdelingen for oppvekst begrunnet det forrige avslaget i brev av 16.03.07. Søknad av 14.03.07 ble avslått den 28.03.07, med henvisning til det tidligere arbeidet i saken.

Saken ble oversendt tvisteløsningsnemnda den 11.04.07. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken. Det vises til brev fra Utdanningsforbundet av 04.05.07 og 05.06.07 samt brev fra B av 22.05.07.

Arbeidstakers anførsler

Utdanningsforbundet ved C anfører på vegne av A i det vesentligste:

Bakgrunnen for søknaden er at A har omsorg for et funksjonshemmet barn. Barnet har en kronisk sykdom, med vesentlig større behov for hjelp og omsorg fra foreldrene enn andre barn på samme alder. Dette gjelder spesielt i forbindelse med morgenrutinene.

SFO holder åpent fra kl. 07.30 til 16.30, slik at kontinuiteten arbeidsgiver nevner ved at arbeidstaker er til stede hele åpningstiden uansett ikke er mulig. Hun mener at hennes reduksjon i stilling kan ivaretas ved at det settes inn en assistent til aktivitetene med barna, og at hun ivaretar kontinuiteten ved å være til stede hver dag og ta ansvar for de administrative oppgavene og helhetstenkningen i SFO. A ønsker selv å være til stede hver dag, og mener at kontinuiteten blir ivaretatt på denne måten.

A har aldri fått signaler om at hun ikke utfører sine lederoppgaver tilfredsstillende. Hun mener dette burde vært tatt opp med henne tidligere dersom det var tilfelle. Det er mulig at hun i perioder med større permisjonsbrøk ikke har ivaretatt kontinuiteten like godt. Hun kan heller ikke se at skolens administrasjon har fått flere oppgaver enn de ville hatt ellers.

Arbeidsgiver kan ikke vite om rekrutteringen er dårlig da de ikke har forsøkt å lyse ut vikariat for As stillingsdel.

As reisevei anses ikke relevant. De fraværene hun har hatt har vært knyttet til behandlingsopplegg for datteren og sykepermisjonsordninger i henhold til trykdeloven og lokalt avtaleverk.

Det har tatt tid å få innsikt i arbeidsgivers syn på saken i forhold til vesentlig ulempe. I mellomtiden er A tilbake i 100 prosent stilling, med de ulempene dette medfører for henne. Man kan ikke se at kommunens redegjørelser er begrunnet i vesentlige ulemper for virksomheten. Arbeidsgiver har kun tenkt på andre løsninger for A. A søkte en stilling ved Y skole på et tidspunkt hvor det ikke var tatt opp med henne at reduksjon av stillingen hennes var noe problem. Dette var opprinnelig en 100 % stilling, som ble omgjort til 80 % i dialog med lokal arbeidsgiver. På dette tidspunktet var Arbeidstaker fremdeles i permisjon fra deler av stillingen ved X skole, og totalsituasjonen hennes var opplevd som god. Etter å ha vurdert stillingene opp mot hverandre, besluttet hun å takke nei til stillingen ved Y skole, blant annet på grunn av usikkerhetsmomentene ved å skifte arbeidssted.

Arbeidsgivers anførsler

Rådgiver D anfører på vegne av B, byrådsavdeling for oppvekst, i det vesentligste:

Arbeidstaker har hatt redusert stilling med 20-50 prosent siden 2001. B har etter flere år grunnlag for å si at det har medført vesentlige ulemper for X skole å innvilge A fortsatt redusert arbeidstid. Det vises også til at A har søkt og fått tilbud om tilsvarende arbeid i 80 prosent stilling ved Y skole, men hun takket nei til tilbudet. Dette var en tilsvarende stilling ved en annen skole som ville imøtekommet hennes behov. I tillegg ville det medført en reisevei på 8 km istedenfor 32. Den lange reiseveien har forsterket problemene, da korte ærend på hjemstedet medførte at hun var borte i mange timer om gangen. Det anføres at arbeidstaker ved flere anledninger var informert om at skolen opplevde ulemper ved å ha en SFO-leder på deltid i forkant av at hun søkte på stillingen ved Y skole.

Informasjonsutvekslingen mellom SFO-lederen og vikaren ble praktisk vanskelig, noe som gjorde at de økte stillingen til vikaren. Dette medførte ekstra kostnader og merforbruk i forhold til budsjett.

Sammenhengen og kontinuiteten i tilbudet blir dårligere med leder bare delvis til stede. I tillegg skaper ledere i deltid usikkerhet omkring hvem som til enhver tid er leder. Noe som lett fører til uformelle ledere, samordningsproblemer og manglende kontinuitet. Det er også vanskelig å rekruttere høyskoleutdannede til stillinger på 20-50 prosent, særlig i vikariater av begrenset lengde. En assistent som tidligere hadde fungert som SFO-leder fratrådte 01.01.06, noe som gjorde at ulempene ble enda tydeligere. En del oppgaver har blitt overført til administrasjonen, noe som har medført en markant ekstrabelastning for personalet der. Tilgangen på kvalifisert arbeidskraft er også vanskelig. I tillegg kommer engasjement av vikar i deltidsstilling i konflikt med føringer på det arbeidsgiverpolitiske området om å redusere antall deltidsstillinger.

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 avslo krav fra arbeidstaker, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Dato for arbeidsgivers avslag er 28.03.07 og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 11.04.07 Saken er således rettidig innbrakt.

Arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd fastsetter at arbeidstaker 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. A oppfyller klart dette kravet da hun har omsorg for et funksjonshemmet barn. Barnet har en kronisk sykdom, med vesentlig større behov for hjelp og omsorg fra foreldrene enn andre barn på samme alder. Dette gjelder spesielt i forbindelse med morgenrutinene.

Rett til redusert arbeidstid er 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 mellom 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 i forhold til hvilke ulemper som kan 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 fremdeles vil være relevant. Gjennom tidligere forvaltningspraksis 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. Arbeidsgiver må kunne påvise en kvalifisert og betydelig form for ulempe, for eksempel at arbeidstidsreduksjonen vil medføre uforholdsmessige vanskeligheter for virksomheten.

Tvisteløsningsnemndas flertall vil bemerke at de fleste stillingsreduksjoner vil medføre ulemper, men kommunen anses ikke å ha dokumentert at denne ulempen er vesentlig. Administrasjonens økte oppgaver er ikke konkretisert i den grad at det kan anses som en vesentlig ulempe. Den erfarne vikaren de hadde har sluttet, men det har ikke vært gjort forsøk på å ansette en ny vikar for denne. I forhold til ønsket om leders tilstedeværelse gjennom hele åpningstiden, er dette vanskelig gjennomførbart uavhengig av stillingsprosenten på grunn av den lange åpningstiden fra 07.30 til 16.30. Det forhold at A har hatt redusert arbeidstid siden 2001, tilsier at det er mulig for kommunen å organisere arbeidet på en slik måte at disse ulempene oppveies. For øvrig vil nemnda bemerke at kommunens generelle politikk i forhold til å redusere antallet deltidsansatte ikke kan fortrenge en lovbestemt rettighet til redusert arbeidstid.

Nemndas flertall har ikke funnet å legge vekt på det forhold at klager tidligere er tilbudt jobb ved X skole. Det foreligger motstridende opplysninger i forhold til hvorvidt det fra kommunens side var tatt opp med A i forkant av dette tilbudet at det ville være et problem å få innfridd videre reduksjon i arbeidstiden i hennes eksisterende arbeidsforhold. Videre bemerkes at dette tilbudet ligger tilbake i tid.

Nemndas mindretall, Børge Benum og Elisabeth Lea Strøm, bemerker at arbeidsgiver har godt grunnlag for å hevde at fortsatt stillingsreduksjon på 20 % vil være en vesentlig ulempe. Arbeidsgiver har de siste seks årene tilrettelagt arbeidstidsreduksjonen til A gjennom vikarbruk og ved at en del oppgaver er overført til skolens administrasjon. Arbeidsgiver har erfart at SFO-tilbudet på den angjeldende skolen blir merkbart svekket som følge av at SFO-lederen ikke er tilstede i fulltidsstilling. Det legges til grunn at problemene knyttet til samordningsproblemer og "uformelle ledere" er ytterligere aksentuert det siste halvannet året etter at en assistent som tidligere fungerte som As vikar sluttet. Det må etter omstendighetene være tilstrekkelig til at ulempen for arbeidsgiver anses som vesentlig.

I den interesseavveining som lovforarbeidene gir anvisning på har mindretallet lagt vekt på at A selv søkte og ble tilbudt tilsvarende stilling i 80 % ved Y skole i 2006. Dette tilbudet, som hun uvisst av hvilken grunn takket nei til, ville imøtekommet hennes behov for arbeidstidsreduksjon. A ville dessuten ha redusert arbeidsreisen fra 32 til åtte kilometer. Det er lagt vekt på at den relativt lange reiseveien har forsterket ulempene for arbeidsgiver, idet korte ærend i hjemmet/hjemstedet har medført lange fravær fra jobben.

Hensynet til As behov for redusert arbeidstid veier etter nemndas skjønn tyngre enn kommunens interesser i den saken. Tvisteløsningsnemndas flertall har derfor kommet til at A har rett til redusert arbeidstid i henhold til hennes søknad av 14.03.07.

Konklusjon

A gis medhold i sitt krav om 20 prosent redusert arbeidstid i perioden 01.04.07 til 31.07.08.

Tvisteløsningsnemnda

Hanne Inger Bjurstrøm
leder

Oslo, 24.09.07

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.