

VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA

For behandling av sak nr 38/07 i tvisteløsningsnemnda ble det torsdag den 27.09.07 avholdt møte ved Nærings- og handelsdepartementet i Oslo.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

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

Særskilt oppnevnte medlemmer

Anne – Lene Monkerud, Negotia
Øyvind Gjelstad, 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 i 100 prosent fast stilling som økonomikonsulent i B. Hun har for tiden svangerskapspermisjon og skal være tilbake i arbeid fra og med 22. oktober 2007.

Ved brev av 30. april 2007 søkte A om redusert stillingsandel til 60 prosent fra og med tilbakekomst 22. Oktober 2007 til og med 30. juni 2009. Søknaden var begrunnet i omsorgsansvar for tre barn under skolepliktig alder.

A ønsker å gjennomføre arbeidsreduksjonen ved å arbeide tre hele dager per uke.

I brev av 29. mai 2007 avslo arbeidsgiver søknaden om reduksjon til 60 prosent stillingsandel, men arbeidsgiver tilbød samtidig reduksjon til 80 prosent stillingsandel.

Arbeidstakers anførsler

Arbeidstaker har i det vesentligste anført:

Begrunnelsen for søknaden er at A ønsker mer tid til samvær med sine tre barn under 10 år. Et av barna krever i tillegg særskilt oppfølging.

A fremhever at hun tidlig underrettet arbeidsgiver muntlig om at hun ønsket å redusere sin stilling når hun kom tilbake fra permisjon. Arbeidsgiver har derfor hatt god tid til å planlegge. Videre fremhever A at hennes søknad gjelder for en lang periode noe som også letter arbeidsgivers planlegging.

Det forhold at avdelingen er oppdelt i team reduserer, etter As vurdering, ulempen ved at hun får redusert arbeidstid.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver har i det vesentlige anført:

B, økonomitjenesten, anfører at arbeidstidsreduksjon ned til 60 prosent vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten;

Deltidsarbeid vil medføre at det blir vanskelig for økonomitjenesten å opprettholde servicenivået til enhetene. Økonomisk oppfølging krever detaljert kjennskap til enheten man server. Det vil også gjøre det vanskelig for de andre ved økonomitjenesten å utføre sine oppgaver, da de arbeider i team og i stor grad er avhengige av samhandling med alle medlemmene av teamet.

Innleie av vikar løser ikke problemet, da behovet for samhandling og responstid overfor enhetene fortsatt vil være det samme.

Over 50 prosent av økonomikonsulentene ved økonomitjenesten er småbarnsforeldre. Det legges vekt på å behandle medarbeiderne mest mulig likt og rettferdig. Per i dag er det flere som har søkt om, og fått innvilget redusert stillingsandel inntil 80 prosent. Erfaring er at utfordringene for tjenestenivået ved tjenesten vokser i takt med reduksjonen i stillingsandel.

Arbeidsgiver har tilbudt A stillingsreduksjon til 80 prosent, og har invitert til dialog om annen tilrettelegging for å komme frem til en løsning som er overkommelig for begge parter.

Tvistløsningsnemndas 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 avsto krav fra arbeidstaker, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Dato for arbeidsgivers avslag er 29. mai 2007 og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 22. juni 2007. 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.

Det er ikke omstridt mellom partene at A har rett til arbeidstidsreduksjon på grunn av omsorg for små barn. Tvisten gjelder hvorvidt den omsøkte arbeidsreduksjonen 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.

Nemnda viser til at arbeidstaker her har et særlig behov for redusert arbeidstid. Begrunnelsen for søknaden knytter seg til A sin omsorgssituasjon. Hun har tre barn under 10 år, hvorav den eldste sønnen utredes for natt- og dagenurese. Som følge av dette har sønnen behov for ekstra oppfølging, særlig i relasjon til andre barn. Sønnen begynte på skole 1. august 2007.

Arbeidsgiver viser i sin begrunnelse for avslaget til at den økonomisk oppfølging av de enhetene A har hovedansvar for krever detaljert kjennskap, i tillegg til overordnet kunnskap om tjenesteområdets historikk og politiske føringer. Videre vises det til at standarden til økonomienheten er at alle henvendelser fra enheter skal besvares innen en virkedag. Det vises også til at A jobber i et team hvor medlemmene er gjensidig avhengig av hverandre. Kommunen påpeker at vikar ikke vil kunne redusere ulempen, da dette ikke vil løse problemet med samhandling i teamene og opprettholde responstiden overfor enhetene. Slik saken er opplyst har nemnda forståelse for at en stillingsbrøk på 60 prosent ikke er ideel sett hen til ansvarsområdet som knytter seg til stillingen, herunder gjennomføringen av det teamarbeid og servicenivå som er etablert ved økonomienheten. Nemnda innser at det kan by på utfordringer å erstatte As funksjon og kompetanse med en vikar. Det forhold at A ønsker å fordele arbeidstidsreduksjonen på to hele dager i uken, gjør tilpasningen ytterligere vanskelig.

Nemnda skal også bemerke at arbeidsgiver har forsøkt å finne en løsning ved å tilby A 80 prosent stilling, samtidig som det er gitt positive signaler om tilrettelegging i form av endrede arbeidsoppgaver, fleksitid og hjemmekontor. Tilretteleggingen er riktignok fremsatt som ledd i å gi A større fleksibilitet mellom arbeid og familie, og er ikke spesielt innrettet mot tilrettelegging for arbeidstidsreduksjon. I sitt resultat har nemnda lagt noe vekt på arbeidsgivers fleksibilitet og løsningsforslag.

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. Slik saken er opplyst legger nemnda til grunn at den omsøkte arbeidstidsreduksjonen vil påføre arbeidsgiver ulempe. Etter en konkret interesseavveining er nemnda imidlertid kommet til at ulempene for arbeidsgiver ikke er av et slikt omfang at A ikke bør få innvilget den omsøkte arbeidstidsreduksjonen ned til 60 prosent.

A har søkt om redusert arbeidstid fra oktober 2007 til og med 30. juni 2009. Etter nemndas syn ligger det i arbeidsgivers forslag til ordninger for A et stort potensial for at partene skal kunne få på plass en løsning som begge kan leve med i denne perioden. Sett hen til arbeidsgivers situasjon har imidlertid nemnda kommet til at retten bør begrenses til perioden frem til 30. juni 2008, slik at partene da kan foreta en fornyet vurdering av ordningen.,

Konklusjon

A gis rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd i tråd med sin søknad om dette, begrenset til 30. juni 2008.

Tvisteløsningsnemnda

Hanne Inger Bjurstrøm
leder

Oslo, 25.10.07

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.