

VEDTAK NR 35/08 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 19. juni 2008 i departementsbygning R4, møterom 1012, Oslo.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder (vara for Hanne Inger Bjurstrøm)
Karl Inge Rotmo (LO)
Tor Brustad, NHO (vara for Elisabeth Lea Strøm)

Særskilt oppnevnte medlemmer

Hans Erik Pettersen, Utdanningsforbundet
Børge Benum, KS

Saken gjelder

Twist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt

vedtak:

Saksforhold

A er ansatt i heltidsstilling som lærer ved X skole og barnehage i B kommune.

A søkte 28. januar 2008 sin arbeidsgiver om å få redusert arbeidstiden sin fra 100 prosent til 80 prosent for skoleåret 2008/2009. Bakgrunn for søknaden var at hun ønsker å ha mer tid med sine to små barn. Søknaden ble avslått av arbeidsgiver ved brev av 31. mars 2008.

A har siden skoleåret 2005/2006 vært i 20 – 50 prosent permisjon fra stillingen sin med bakgrunn i at hun har ønsket mer tid til samvær med to barn født i 2002 og 2004.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 6. april 2008. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken. Det vises i denne forbindelse til brev fra B kommune av 19. mai 2008 samt brev fra A av 5. mai 2008.

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste;

Bakgrunnen for søknaden er at A ønsker mer tid sammen med sine to små barn som er født i 2002 og 2004.

A viser til arbeidsgivers bemerkning om at hun kan redusere sin stilling med 20 prosent permanent, og påpeker at hun ikke ønsker å si opp deler av stillingen sin, da hun ikke er garantert å få full stilling igjen.

Det er også bekreftet fra rektor ved X skole og barnehage at det ikke vil være noen vesentlig ulempe dersom A arbeider redusert i 80 prosent stilling. Skolen må likevel ha inn en ekstra lærer for å dekke de ubesatte timene.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver anfører i det vesentligste:

Arbeidstaker har hatt redusert stilling med 20 – 50 prosent siden skoleåret 2005/2006. B kommune mener at de derfor har oppfylt arbeidsmiljølovens § 10-2 fjerde ledd om arbeidstakers rett til arbeidstidsreduksjon av vektige velferdsgrunner. Arbeidsgiver mener at det vil være en vesentlig ulempe for virksomheten å innvilge ytterligere arbeidstidsreduksjon. Dersom kommunen skal åpne for arbeidstidsreduksjon ut over tre år, vil dette føre til flere midlertidige ansatte og faste ansatte i småstillinger. Kommunen har som hovedmål å tilby alle kommunalt ansatte stillingsstørrelse som det er mulig å leve av.

Arbeidsgiver viser også til at de har mange ansatte som har småbarn. Dette medfører et stort antall deltidsansatte. For kommunen betyr det store utfordringer med å skape forutsigbarhet og stabilitet for de som mottar tjenester i fra kommunen, og resten av personalet.

B kommune har et eget permisjonsreglement som gir adgang for kommunens ansatte å søke om permisjon i inntil tre år på grunn av omsorg for små barn. A har sammen med sin svangerskapspermisjon hatt permisjon i tre år, og det gis ikke permisjon ut over dette. Kommunen ønsker å beholde sine nåværende retningslinjer og praksis når det gjelder innvilgelse av permisjoner da det vil skape forutsigbarhet og lik behandling for alle ansatte i kommunen.

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. Dato for arbeidsgivers avslag er 31. mars 2008 og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 5. april 2008. 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.

Nemnda vil bemerke at A oppfyller inngangskriteriene for rett til redusert arbeidstid da hun har to barn på henholdsvis seks og fire år. Videre viser nemnda til at rett til redusert arbeidstid ikke gir et ubetinget krav på å bestemme størrelsen på reduksjonen eller hvordan reduksjonen skal gjennomføres. I tillegg er retten til redusert arbeidstid 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 av de ulemper som 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 om ulempevurderingen etter den bestemmelsen fremdeles vil være relevant. Spørsmålet nemnda må ta stilling til er derfor hvorvidt arbeidsgivers ulemper veier tyngre enn arbeidstakers behov for rett til redusert arbeidstid.

Twisteløsningsnemnda noterer at kommunen avslø A søknad om redusert arbeidstid ved å henvise til kommunens permisjonsreglement som kun gir krav på permisjon i 3 år. Nemnda viser til at etter loven og dens forarbeider vil samvær med barn utgjøre en *vektig velferdsgrunn* inntil barnet fyller 10 år. Derved kan redusert arbeidstid kreves like lenge, med mindre reduksjonen vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Om reduksjon av arbeidstiden vil medføre en vesentlig ulempe må vurderes konkret i den enkelte sak. Det betyr at retten etter § 10-2(4) ikke generelt kan begrenses til en 3-årsperiode gjennom arbeidsgivers interne permisjonsreglement. Kommunens permisjonsreglement kan ikke begrense lovbestemte rettigheter.

Det avgjørende blir derfor om reduksjon av A arbeidstid med 20 prosent for skoleåret 2008/2009 vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Det er i tidligere forvaltningspraksis 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. Arbeidsgivers argumenter i denne saken er slik nemnda ser det av generell art. Kommunen nøyter seg langt på vei med å påpeke at en slik reduksjon kan skape behov for flere midlertidige ansatte eller flere ansatte i småstillinger. Det vises ikke til noen konkrete virkninger for skolen eller konkrete vanskeligheter med å møte de utfordringer reduksjonen medfører. Tvert imot har skolens rektor uttalt at reduksjonen ikke vil medføre spesielle vanskeligheter. Nemnda konkluderer derfor med at arbeidsgiver ikke har dokumentert en vesentlig ulempe, og at A derfor gis medhold.

Vedtaket er enstemmig, men medlemmene Erik Pettersen og Karl Inge Rotmo ønsker å komme med en tilleggsbemerkning som gjelder henvisningen ovenfor til tidligere forvaltningspraksis. Pettersen og Rotmo vil i denne forbindelse bemerke at henvisningen etter

deres oppfatning ikke er tilstrekkelig dekkende for tidligere praksis, der det har vært stilt krav om at arbeidsgiver må kunne påvise en konkret og kvalifisert ulempe for at kravet om vesentlig ulempe skal være oppfylt.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 8. oktober 2008

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.