

VEDTAK NR 56/09 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag den 27. august 2009 i Arbeidstilsynets lokaler i Lillestrøm.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Haakon Skaug, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Jorunn Solgaard, Unio
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 fagkonsulent i stilling på 100 prosent i Utviklingsenheten, Helse og Omsorg i B. Utviklingsenheten er organisert i stab til virksomhetsleder og har syv faste ansatte samt 3-4 medarbeidere tilknyttet midlertidige prosjektstillinger.

I forbindelse med adopsjon i 2004 hadde A foreldrepermisjon i ett år og deretter ulønnet permisjon i to år. A har siden 2007 arbeidet i redusert stilling på 60 prosent.

Ved søknad av 31. mars 2009 søkte A om redusert arbeidstid med 40 prosent fra 1. juli 2009 til og med 31. august 2009 og med 20 prosent fra 1. september 2009 til 1. september 2010. Begrunnelsen for søknaden er omsorg for barn som skal begynne på skolen høsten 2009. B innvilget 17. april 2009 søknad om redusert arbeidstid (permisjon) for perioden 1. juli 2009 til 1. september 2009, men avslo søknaden om redusert arbeidstid med 20 prosent fra 1. september 2009.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev poststemplett den 20. mai 2009. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Fra A foreligger følgende dokumenter:

- brev av 20. mai 2009
- brev av 22. juni 2009
- e-post av 14. august 2009
- e-post av 14. august 2009

Fra B foreligger følgende dokumenter:

- brev av 26. juni 2009
- e-post av 6. juli 2009
- e-post av 18. august 2009

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Bakgrunnen for at hun tidligere har søkt om redusert arbeidstid er ønsket om å tilbringe tid med sin adopterte datter for å gi henne mest mulig stabilitet og trygghet tidlig i hennes nye tilværelse. A ønsker fortsatt redusert arbeidstid for å følge opp datteren som begynner på skolen. Hun viser blant annet til at datteren er adoptert, og at det ikke kan utelukkes at det kan medføre spesielle problemer i skolesituasjonen som må takles. A er kjent med at andre i administrasjonen har fått innvilget redusert arbeidstid for omsorg for eget barn med bakgrunn i spesielle behov hos barnet.

Ved ledige stillingsandeler har det vært praksis for å leie inn kompetanse til å utføre arbeid for utviklingsenheten, hvilket også har blitt gjort mens 40 prosent av hennes stilling har vært ledig. Hennes arbeid som fagkonsulent har det siste året har dreid seg om mindre, kortsiktige oppgaver samt det å være faglig leder for de helsefagarbeiderlærlinger kommunen har. Som faglig leder for lærlingene har hun utarbeidet et system for opplæring og oppfølging av disse. I og med at det er første året kommunen har to kull med lærlinger, er det uvisst hvor mye tid

som må brukes på dette arbeidet. Det er dermed uvisst hvilken kapasitet det er til andre oppgaver.

I utgangspunktet ønsket A en reduksjon av stilling med 30-40 prosent, men for å imøtekomme arbeidsgivers ønsker, søker hun redusert stilling med 20 prosent. Tidligere har hun arbeidet mandag, onsdag og torsdag da det er disse dagene hun har hatt barnehageplass til sin datter. I og med at datteren starter på skolen denne høsten, er hun ikke lenger avhengig av å jobbe enkelte dager i uken. Hun er fleksibel til hvilke ukedager stillingsreduksjonen skal tas ut og ved at deler av stillingsreduksjonen kan gjennomføres med kortere arbeidsdager. Arbeidsdagen kan således legges opp slik at det tilrettelegges for deltakelse på kurs, møter med videre.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Virksomheten har behov for en sykepleiefaglig konsulent i stilling på 100 prosent. Stillingen tilhører stab/støttefunksjoner og innehaveren arbeider på oppdrag for driftsenhetene og skal være tilgjengelig for de ansatte. Fagkonsulenten har et stort arbeidsområde med ansvar for lærlinger, elever og studenter. Arbeidet består blant annet av koordinering av skolens behov for praksisplasser og kommunens mulighet til å ta imot lærlinger, elever og studenter, samt faglig veiledning av lærlinger. Fagkonsulenten har også ansvar for utviklings- og prosjektarbeid først og fremst knyttet til sykepleierfaget. Oppgaver det arbeides med er bl.a. utarbeidelse og revurdering av prosedyrer, undervisning, utvikling av interne kursprogram, ledelse av fagprosjekter, skriving av søknader og veiledning av grupper som har behov for det. En del av fagkonsulentens oppgaver er videre å implementere det som produseres i enheten videre ut i organisasjonen. Dette krever daglig tilstedeværelse for å oppnå tilstrekkelig kontinuitet i arbeidet.

Mange av hennes oppgaver har en slik sammenheng at de krever en helhetstenkning som gjør det er uhensiktsmessig å fordele oppgavene på flere personer. Det er for øvrig heller ikke lett å overføre sykepleiere fra driftsenheten til utviklingsenheten da flere avdelinger sliter med sykepleiermangel.

As forrige søknad om permisjon ble innvilget etter først å ha blitt avslått. Bakgrunnen for omgjøringen var As sterke ønske om redusert stilling samt at virksomheten hadde en stor utfordring med å revidere legemiddelprosedyrer som kunne legges til en annen ansatt. Kommunen har lagt forholdene til rette slik at A har hatt mulighet til å være sammen med sin datter frem til skolealder. Hun har tidligere fått innvilget de permisjoner hun har søkt om og har fått de fridager hun selv har ønsket, til tross for at det i utgangspunktet var ønskelig at hun hadde avvirket permisjonen på andre dager av hensyn til møtevirksomhet. Kommunen har overfor A tidligere i prosessen forespeilet at hun som et alternativ kunne få tilrettelagt en redusert stilling et annet sted i virksomhetsområde. Dette har hun ikke ønsket da hun vil arbeide som fagkonsulent.

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 17. april 2009. Avslaget ble lagt i As posthylle på arbeidsstedet. A hadde ferie i tidsrommet 13. april 2009 til 29. april

2009 og mottok derfor avslaget etter ferien. Nemnda uttalte i sak 17/08 at når arbeidsgiver velger å benytte arbeidstakers posthulle på arbeidsplassen, kan ikke fireukersfristen begynne å løpe før arbeidstakeren er tilbake på jobb og derfor kan ventes å bli kjent med vedtaket. Nemnda legger dette til grunn også i denne saken og finner at fristen først begynte å løpe 29. april 2009. Saken ble innbrakt til nemnda ved As brev av 16. mai 2009, poststempelt den 20. mai 2009. Saken anses derfor for rettidig innbrakt.

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 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 hvilke 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 som utviklet seg rundt ulempevurderingen etter den bestemmelsen fremdeles vil være relevant. I 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.

Twistløsningsnemnda viser til at utgangspunktet etter loven må være at arbeidstaker har rett til reduksjon i tråd med sine ønsker så langt dette ikke er til vesentlig ulempe etter loven. I dette ligger at spørsmålene om *hvordan* og med *hvor mye* arbeidstiden skal reduseres faller til ulempevurderingen. Nemnda har i tidligere vedtak (se for eksempel sak 13/08, 17/08, 46/09) uttalt at hvordan arbeidstidsreduksjonen skal gjennomføres, i samsvar med ovennevnte lovforarbeider og foreliggende praksis på dette området, vil bero på en interesseavveining og en konkret skjønnsmessig vurdering av om arbeidstakers ønske kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Twisteløsningsnemnda har merket seg at arbeidsgiver har innvilget redusert stilling i samsvar med As søknad frem til 1. september 2009 og at tvisten således gjelder for perioden fra september 2009 til september 2010.

Nemndas flertall, medlemmene Harborg, Skaug, Solgaard og Benum, har etter en avveining av partenes interesser kommet til at kommunen i dette tilfellet ikke har dokumentert at

stillingsreduksjon som omsøkt vil medføre en vesentlig ulempe slik nemnda også kom til blant annet i sak 16/07, 52/07, 13/08, 38/08. Det er i denne vurderingen lagt vekt på at søknaden om redusert arbeidstid gjelder 20 prosent som kan tas ut fleksibelt gjennom fri en hel arbeidsdag i enkelte uker eller kortere arbeidstid flere eller alle dager i andre uker. Arbeidsgivers henvisning til erfaringer fra reduksjon av stillingen med 40 prosent bundet til bestemte virkedager er derfor ikke særlig tungtveiende. Arbeidsgiver har ikke vist at en reduksjon på tjue prosent med stor grad av fleksibilitet fra arbeidstakers side vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten, og flertallet finner derfor at arbeidstaker må ha krav på redusert stilling i tråd med sin søknad.

Nemndas mindretall, medlemmet Strøm, legger til grunn arbeidsgivers opplysninger om at reduksjon av arbeidstid fra 100 til 80 prosent i stilling som fagkonsulent vil medføre betydelige problemer for kommunen, slik nemnda også kom til bl.a. i sak 44/08 og 46/09. Mindretallet legger vekt på at A er den eneste fagkonsulenten på sitt felt og at kommunen vil ha vanskeligheter med å delegerer oppgavene til andre ansatte. Det er i vurderingen også lagt vekt på at A er forespeilet muligheten for relevant stilling i andre deler av virksomhetsområdet for å imøtekomme hennes behov for redusert stilling, men at hun selv takket nei til dette.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 28.08.2009

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.