



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato

31. mai 2019

Vår referanse

19/11800

Saksbehandler

Nina N. Hermansen

VEDTAK NR. 84/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte 27. mai 2019.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen Rogstad, nestleder

Silje Almestrand, NHO

Silje Solberg, LO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Synnøve Austefjord, NAV Skedsmo kommune

Anette Sørensen, Handel og kontor

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 fast ansatt som sosialkonsulent i stilling på 100 prosent B i C kommune. Hun har arbeidet 30 prosent med saksbehandling siden våren 2016.

B leverer tjenester innenfor statlig og kommunal sektor i C kommune. Virksomheten har 48 kommunalt ansatte fordelt på fem avdelinger. Teamet som A arbeider i består av seks veiledere og en saksbehandler. En sosialveileder i B har ansvar for avklaring og oppfølging av langtidsmottakere av økonomisk sosialhjelp. Arbeidsoppgavene omfatter brukeroppfølgning med sikte på å avklare arbeidsevne, kartlegging, endrings- og motivasjonsarbeid, arbeidsrettet oppfølging, samarbeid med eksterne helsetjenester og saksbehandling. Ordinær arbeidstid i full stilling er mandag til fredag kl. 08.00 til kl. 15.45. Sommertid er fra kl. 08.00 til kl. 15.00.

A arbeider nå tre halve dager i uken, tirsdag og fredag fra kl. 10 til kl. 13 og onsdager fra kl. 12 til kl. 15. A ønsker at denne ordningen skal fortsette, men er åpen for justeringer. Hun har hatt 70 prosent ulønnet permisjon ut 2018.

Den 3. januar 2019 fremsatte A søknad om redusert arbeidstid for perioden 1. januar 2019 til 30. juni 2020. Hun ønsker reduksjon med 70 prosent slik at hun jobber 30 prosent. Hun ønsker redusert arbeidstid på grunn av egen helse.

B kommune avsto søknaden ved brev datert 7. januar 2019. Avslaget var begrunnet med at en oppdeling av 100 prosent stilling vil medføre redusert tjenestekvalitet ovenfor kommunens brukere. A mottok avslaget elektronisk i digipost 31. januar 2019.

A brakte saken inn for tvisteløsningsnemnda ved brev poststemplet 15. februar 2018. Begge parter har fått anledning til å komme med utfyllende merknader.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev poststemplet 15. februar 2019
- e-post av 7. mars 2019
- e-post av 27. mars 2019

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 12. mars 2019
- brev datert 12. april 2019

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at hun har rett til fortsatt redusert arbeidstid med 70 prosent. Hun anfører i det vesentligste:

Hun er eneforsørger til en datter på snart 9 år. Datteren har diagnosen opposisjonell adferdsforstyrrelse og selv har hun PTSD-diagnose. Hun ønsker redusert arbeidstid mens hun er under behandling og ønsker muligheten til å gå opp i stilling igjen dersom behandlingen

gir økt arbeidsevne. Hun anfører at arbeidsgiver kan leie inn en vikar for de 70 prosentene hun ønsker redusert arbeidstid, videre anfører hun at det ikke vil medføre en vesentlig ulempe å få tak i en kvalifisert vikar. En vikar i 70 prosent vil kunne ivareta kontakt med brukerne på samme måte som hun gjør nå i en 30 prosent stilling.

Antall brukere i hennes portefølje er tilpasset til at hun arbeider 30 prosent og hennes kollegaer belastes i svært liten grad av hennes fravær hva gjelder hennes brukere.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver gjør gjeldende at A ikke har rett til redusert arbeidstid. Og anfører i det vesentligste:

En oppdeling av stillingen vurderes å medføre redusert tjenestekvalitet ovenfor kommunens brukere. Teamet som A arbeider i har over tid opplevd en svært krevende arbeidssituasjon grunnet redusert bemanning og det er iverksatt tiltak for å bedre arbeidsmiljøet.

Arbeidsgiver har tidligere ikke ansatt vikar i A sitt fravær, da hun hele tiden har gitt inntrykk av at hun ville kunne øke stillingsprosenten. Arbeidsgiver har i tillegg utfordringer knyttet til rekruttering av kvalifisert personell. De lyktes ikke i å rekruttere til en 100 prosent midlertidig stilling for perioden januar til desember 2019. Det forventes ikke å bli enklere å rekruttere til en 70 prosent midlertidig stilling.

Med bakgrunn i arbeidstakers historikk vurderes det ikke som sannsynlig at arbeidstaker vil kunne gjeninntre i 100 prosent stilling.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av Tvisteløsningsnemnda. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

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 forarbeidene til tidligere arbeidsmiljølov § 46A, Ot. prp. nr. 3 (1982-1983), anses foreldre med barn under 10 år å ha behov for å få redusert sin arbeidstid, dersom de ber om dette. De trenger ikke å begrunne behovet nærmere.

Arbeidstaker i denne saken har et barn under 10 år og helsemessig behov for redusert arbeidstid og oppfyller dermed lovens inngangsvilkår.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Lovens forarbeider gir anvisning på en konkret og skjønnsmessig vurdering av de ulemper som arbeidsgiver påberoper. I Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) heter det at arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd er ment å videreføre det materielle innholdet i tidligere § 46A, og at praksis som har utviklet seg rundt ulempevurderingen etter den bestemmelsen fremdeles vil være relevant. I den praksisen 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.

Nemnda har delt seg i et flertall og mindretall.

Nemndas flertall, medlemmene Rogstad, Solberg, Austefjord og Sørensen har etter en konkret vurdering kommet frem til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at den omsøkte reduksjonen vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Flertallet legger til grunn at arbeidstaker har et særlig stort behov for redusert arbeidstid da hun har aleneomsorg for et barn under 10 år med ekstra utfordringer samt eget helsemessig behov. Arbeidstaker har hatt redusert arbeidstid tidligere og flertallet kan ikke se at det er dokumentert at arbeid i redusert stilling ikke har fungert til nå. Flertallet har forståelse for at reduksjonen vil medføre visse utfordringer for arbeidsgiver når det gjelder å få dekket vikarbehovet og at den omstendighet at det er usikkert om arbeidstaker vil komme tilbake til full stilling med sine nåværende arbeidsoppgaver, vil bidra til å øke disse utfordringene. Etter en samlet avveining finner likevel flertallet, sett opp mot arbeidstakers behov for redusert arbeidstid, at de anførte ulempene ikke oppfyller kravet til vesentlighet i lovens forstand.

Nemndas mindretall, medlem Almestrand har etter en helhetsvurdering kommet til at den omsøkte ordning med redusert arbeidstid vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Mindretallet viser til at arbeidsgiver har forsøkt å rekruttere til en 100 prosent midlertidig stilling uten hell og det legges til grunn at det heller ikke blir enkelt å skaffe vikar til en 70 prosent midlertidig stilling. Det vises til at arbeidstaker allerede har hatt redusert stilling i lengre tid. Ytterligere redusert stilling vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten ettersom de over tid har opplevd en svært krevende arbeidssituasjon grunnet redusert bemanning og har vanskeligheter med å skaffe midlertidig vikar.

Konklusjon

Arbeidstaker har rett til redusert arbeidstid med 70 prosent frem til 30. juni 2020.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

31. mai 2019

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (2). 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).