



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
01. oktober 2019

Vår referanse
2019/26464

Saksbehandler
Maria Schilvold

VEDTAK NR 132/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 11. september 2019.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Sigrun Sagedahl, nestleder
Silje Hassellund Solberg, LO
Per H. Engeland, Virke

Særskilt oppnevnte medlemmer

Gry Berger, Politiets Fellesforbund
Daniel Slyngstad Billaud, Politidirektoratet

Saken gjelder

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4)

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B Politidistrikt

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som etterforsker i full stilling ved etterforskningsseksjonen i avsnitt for lokal etterforskning 2 i B Politidistrikt, Enhet Vest. Avsnittet har totalt 13 etterforskere.

A har siden mars 2011 hatt 60 prosent redusert arbeidstid, slik at hun den siste tiden har jobbet tirsdager og torsdager kl. 08:00 – 15:30. Den 29. januar 2019 søkte A om fortsatt redusert arbeidstid med 60 prosent for perioden 1. juni 2019 til 1. juli 2020 grunnet omsorg for sine fire barn, særlig tvillingene på 8 ½ år, og lang reisevei mellom hjemmet og V politistasjon. Hun ønsker reduksjonen gjennomført slik som før. A søkte i samme søknadsbrev også om tillatelse til å fortsatt inneha to bierverv i ca. 40 – 50 prosent.

B Politidistrikt v/Seksjonssjef C og Rådgiver X avsto søknaden om redusert arbeidstid i brev datert 22. mai 2019, sendt til A per e-post 23. mai 2019. Avslaget var begrunnet med at den omsøkte reduserte arbeidstid ville medføre vesentlig ulempe for virksomheten. B Politidistrikt skrev i brevet at de likevel var enige med A i at det forelå en viktig velferdsgrunn for redusert arbeidstid, og foreslo derfor at hun heller kunne få redusert sin arbeidstid med 20 prosent.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 20. juni 2019. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken. A opplyser i klagen til nemnda at hun utvider søknaden til å gjelde til og med 4. mars 2021.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 20. juni 2019 med vedlegg
- brev datert 19. august 2019 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 16. juli 2019 med vedlegg
- e-post av 6. september 2019, med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at hun har rett til redusert arbeidstid, og anfører i det vesentligste:

A mener redusert arbeidstid kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Hun mener at det ikke stemmer at sakens parter ikke får svar på henvendelser når hun ikke er til stede. A har kun hatt to ubesvarte anrop over en periode på fem måneder, og hun har oppdatert både kollegaer og nærmeste leder på sine saker, slik at også de kan besvare henvendelser. Hun har ikke fått noen tilbakemeldinger på at dette oppleves som et problem. Det stemmer heller ikke at telefoner sluses andre steder via sentralbordet, da partene i hennes saker har hennes tjenestetelefonnummer.

A mener også at anførselen om at det er vanskelig å sikre god informasjonsflyt ved at hun kun er på jobb to dager i uken ikke stemmer, da hun både er tilgjengelig på SMS, telefon og privat e-post de dagene hun ikke er på jobb.

Videre hevder A at det kun er i to av hennes saker at det har bygget seg opp restanser. Grunnen til at disse har restanser er blant annet at hun har blitt beordret til å hjelpe andre avsnitt med avhør, at fornærmede i en av sakene har vist seg umulig å få i tale og at A har vært sykemeldt i perioder uten at noen andre har fulgt opp hennes saker.

A opplyser også at hun er villig til å jobbe i andre avdelinger i politirelaterte stillinger. Hun er også fleksibel når det gjelder hvilke to dager i uken hun skal arbeide.

Arbeidsgivers anførsler

B Politidistrikt gjør gjeldende at redusert arbeidstid vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten, og anfører i det vesentligste:

Ved tolkning av hva som utgjør vesentlig ulempe, viser B Politidistrikt til uttalelser i forarbeidene (Ot.prp. nr. 3 (1982-1983)) om at arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) for justissektoren, og særlig politi- og lensmannsetaten, må praktiseres i samsvar med etatens særegenheter. B Politidistrikt mener på bakgrunn av disse uttalelsene at kravet til vesentlig ulempe for virksomheten må underlegges en tolkning der momenter knyttet til virksomhetens særegenhet tillegges meget stor vekt.

B Politidistrikt anfører at å innvilge 60 prosent redusert arbeidstid for A vil hindre en forsvarlig drift, og viser til at det en periode ble forsøkt en ordning der A ikke hadde egne saker og heller bidro i andre etterforskeres saker, men at hun på grunn av stor saksmengde i enhet Vest også har måttet ta noen saker. De anfører at det har vist seg vanskelig for en etterforsker i en 40-prosentstilling å følge opp sakene på en god måte, da sakenes parter ofte ikke får svar på henvendelser eller henvendelsene må henvises til andre etterforskere uten kjennskap til saken fordi A ikke er til stede, i tillegg til at det har bygd seg opp restanser i sakene. B Politidistrikt mener dette svekker kontakten mellom etterforsker og de involverte, og dermed bidrar til å svekke tilliten til Politiet. De viser videre til at dette vil være en vesentlig ulempe for virksomheten, da etaten er helt avhengig av god kontakt med, og tillit i, befolkningen.

Videre anfører B Politidistrikt at det har vist seg meget vanskelig å sikre en god informasjonsflyt når A kun er på jobb to dager per uke. De anfører i tillegg at det innebærer et ikke ubetydelig merarbeid for A kollegaer å svare på henvendelser i hennes saker i en allerede hektisk hverdag.

B Politidistrikt mener at de ovennevnte ulemper vil ikke kunne avhjelpes ved å skaffe vikar i en 60-prosentstilling, da de samme ulempene også vil gjøre seg gjeldende med en etterforsker i denne stillingsprosenten.

B Politidistrikt understreker at de ser As behov for redusert arbeidstid, og mener at dette behovet kan avhjelpes med en reduksjon på 20 prosent. En reduksjon i As arbeidstid på 20 prosent kan også gjennomføres uten vesentlig ulempe for dem.

Tvistløsningsnemndas 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 (4) 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 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.

A har fire barn, hvorav de to yngste er under 10 år. Hun oppfylder dermed inngangsvilkåret for rett til redusert arbeidstid. Det er ikke opplyst om andre særskilte omsorgsbehov utover antall barn og deres alder.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Det fremgår av forarbeidene til tidligere arbeidsmiljølov § 46A, Ot. prp. nr. 3 (1982-1983), at det ved vurderingen må foretas en avveining av 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 av arbeidsgiver. 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 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.

Det bemerkes at det er perioden A først fremsatte krav om, det vil si fra 1. juni 2019 til 1. juli 2020, som legges til grunn for nemndas vurdering, da det er for denne perioden at avslaget fra arbeidsgiver er gitt.

Ved vurderingen av om det foreligger vesentlig ulempe har nemnda delt seg i et flertall og et mindretall.

Nemndas flertall, medlemmene Sagedahl, Engeland og Billaud, har kommet til at A oppfylder inngangskriteriene i loven, men at den konkrete avveiningen av arbeidsgiver og arbeidstakers interesser innebærer at A ikke kan få medhold.

Flertallet har særlig lagt vekt på at alle barna er i skolepliktig alder og uansatt vil være borte fra hjemmet hver dag. Behovet for redusert arbeidstid i så stort omfang som tre hele dager per uke anses ikke som særlig stort.

Flertallet legger i sin vurdering videre vekt på at saksmengden i politidistriktet, herunder enhet Vest, er stor, og at arbeidsgiver derfor er avhengig av å utnytte tilgjengelig

arbeidskapasitet så effektivt som mulig. Videre vektlegges at arbeidsgiver allerede i lengre tid har forsøkt en arbeidstidsordning der A har hatt 60 prosent redusert arbeidstid, og at det har medført vanskeligheter for henne med å følge opp egne saker på en god måte, som igjen vanskeliggjør en forsvarlig drift. Flertallet mener at dette kan bidra til å svekke publikums tillit til Politiet, og dermed medfører vesentlige ulemper for virksomheten.

Flertallet ser at A på grunn av lang reisevei mellom hennes hjem og arbeidsplassen har behov for redusert arbeidstid for å kunne følge opp barna, men mener at dette behovet ivaretas i tilstrekkelig grad ved at arbeidstiden reduseres med 20 prosent slik arbeidsgiver har tilbudt, da alle barna er i skolepliktig alder og dermed også er borte store deler av dagen. Nemndas flertall har etter dette kommet frem til at A ikke kan gis medhold i sitt krav.

Nemndas mindretall, medlemmene Solberg og Berger, har etter en konkret vurdering kommet frem til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at en arbeidstidsreduksjon på 60 prosent vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Mindretallet bemerker imidlertid innledningsvis at det kan herske noe tvil når det gjelder hvorvidt den reelle grunnen for søknaden kun er omsorg for barn, eller om det søkes reduksjon for å kunne utføre bierverv i 40-50 % stilling. Det er imidlertid vanskelig å legge til grunn et annet motiv for søknaden enn det som er opplyst, og mindretallet har derfor kommet til at man i denne saken må se bort fra at biervervene kan være medvirkende til søknaden om arbeidstidsreduksjon.

Mindretallet legger i sin vurdering vekt på at arbeidstaker har omsorg for fire barn, hvorav to av dem er under 10 år, og at dette i utgangspunktet er tilstrekkelig i seg selv til at arbeidstaker har rett på redusert stilling, med mindre det vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Videre vil mindretallet påpeke at uttalelsen i forarbeidene (Ot.prp. nr. 3 (1982-1983)) om at arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) for justissektoren, og særlig politi- og lensmannsetaten, må praktiseres i samsvar med etatens særegenheter, ble gitt i en tid da det var 54 politidistrikter i landet, mens det nå kun er 12. Dette gjør at uttalelsen har mindre relevans i dag, da færre politidistrikt blant annet medfører en mye større fleksibilitet innad i politidistriktene når det kommer til omrokkeringer av ansatte og deres arbeidsoppgaver.

Mindretallet ser at en reduksjon av arbeidstiden vil medføre noen utfordringer for arbeidsgiver, men kan ikke se at arbeidsgiver i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at den omsøkte reduserte arbeidstiden vil medføre «vesentlig ulempe» i lovens forstand, da arbeidstaker har opplyst at hun vil være tilgjengelig på SMS, telefon og/eller e-post de dagene hun ikke er på jobb, i tillegg til at hun er fleksibel når det gjelder hvilke arbeidsoppgaver hun skal utføre. Det legges også vekt på at de yngste barna nå er blitt 8 ½ år, og at det derfor kun vil være aktuelt med redusert arbeidstid på grunnlag av omsorg for barn under 10 år i en begrenset periode fremover.

Nemndas mindretall har etter dette kommet til at A bør innvilges redusert arbeidstid slik omsøkt for en periode frem til og med 1. juli 2020.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Sigrun Sagedahl
Nestleder

01. oktober 2019

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 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 regnet fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (4).