



Vedtaksdato
3. mars 2020

Vår referanse
2019/26585

Saksbehandler
Mona Ekelund

VEDTAK NR. 36/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 27. februar 2020.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS
Silje Stadheim Almestrand, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Tonje Hermann, POD
Jan Arve Blom, NFF

Saken gjelder

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som konsulent i stilling på 100 prosent i B.

Administrasjonen består av fem ansatte hvorav en arbeider 70 prosent. Tre ansatte er plassert ved avd. X og A er en av to ansatte ved avd. Y. Da enhetene ble slått sammen 1. september 2019, ble administrasjonen redusert med to stillinger.

A har arbeidstid kl. 08.00 – 15.30, med mulighet for fleksitid. Hennes arbeidsoppgaver omfatter generelt kontorarbeid og saksbehandling, med spesielt ansvar blant annet innen økonomi, herunder Y-ets kontant-kasse, daglige føringer og kontroll i regnskapssystemer, månedsoppgjør og årsoppgjør.

A har tre barn på 3, 7 og 10 år og deler omsorgen 60/40 for de to eldste.

Den 19. juli 2019 fremsatte A krav om redusert arbeidstid. Hun ønsket reduksjonen gjennomført ved å ha fri i alle skolens ferier. Sommerferien 2020 ønsket hun sammenhengende fri i 8 uker ved å avvikle fire uker ferie og fire uker fri.

Søknaden ble enstemmig avslått i tilsetningsrådet. Arbeidstaker fikk avslaget i brev datert 25. oktober 2019.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 20. november 2019. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 20. november 2019 med vedlegg
- udatert brev poststempelt 19. november med vedlegg
- e-post av 27. november 2019 med vedlegg
- brev datert 14. februar 2020 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 23. januar 2020 med vedlegg
- brev datert 10. februar 2020
- brev datert 21. februar 2020

Arbeidstakers anførsler

A mener hun har rett til redusert arbeidstid, og anfører i det vesentligste:

Reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Med barn på 3, 7 og 10 år har hun vektige velferdsgrunner og hun fremsatte søknaden i god tid før sommerferien 2020. Hennes arbeidsoppgaver kan ivaretas av flere, som tidligere har vikariert i hennes stilling, og flere innehar allerede noen av de nødvendige fullmaktene. Fullmaktene er dessuten enkle å delegere ved behov, og oppgavene krever ingen grundig

opplæring. Sammenslåingen 1. september 2019 innebærer at det nå har blitt flere ansatte som kan ivareta hennes oppgaver.

Arbeidsgivers anførsler

B mener at søknaden ikke kan innvilges uten vesentlig ulempe for virksomheten, og anfører i det vesentligste:

Det er ikke praktisk, eller økonomisk mulig å ansette vikar for A i de korte og spredte periodene skoleferiene utgjør. Flere av As oppgaver styres av Reglement for økonomistyring som begrenser antall personer som kan inneha hennes fullmakter. Opplæringen er ressurskrevende og jo flere som må læres opp desto større ulempe vil det medføre for virksomheten.

I skolens ferier, sommeren spesielt, har flere ansatte krav på ferie og merbelastningen på de få som er på jobb øker. Det er allerede vanskelig å få feriekabalen til å gå opp og administrasjonens størrelse gjør den svært sårbar ved fravær.

Arbeidsoppgaver som må utføres ved kortere uforutsett fravær løses ved at andre ansatte frigjøres noen timer. Dette utgjør en belastning og går utover deres primære oppgaver.

Under As lengre fravær i 2016-2018 gjorde periodens varighet det mulig å benytte en annen ansatt som det ble satt inn vikar for. Vedkommende har fått nye arbeidsoppgaver, som blant annet medfører at hun fungerer som leder av arbeidsdriften under sommerferieavviklingen.

Den som har fungert i A sin stilling om sommeren har beholdt turnustillegg, noe som har medført økte kostnader for enheten. Vedkommende har dessuten fullført studier og vil kunne få andre stillinger utenfor virksomheten innen kort tid.

Arbeidsgiver har lagt til rette for hennes ønsker og behov tidligere og har tilbudt henne redusert stiling med faste arbeidsdager, og eventuelt arbeidsfrie perioder når det er mulig.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven gjelder også for statsansatte, med enkelte unntak som følger av forskrift om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper.

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.

Twisteløsningsnemnda vil bemerke at A oppfyller inngangsvilkåret i bestemmelsen. Hun har et barn på 3 år og deler omsorgen 60/40 for to barn på 7 og 10 år. Hennes behov ligger i kjerneområdet for det retten til redusert arbeidstid er ment å ivareta.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Hvorvidt arbeidstidsreduksjonen vil innebære vesentlig ulempe, vil bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfelle. Vurderingen innebærer en avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særlig stort, kreves en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiverens side for å avslå enn ellers. Dette følger blant annet av uttalelsen fra departementet i Ot. Prp. Nr. 68 (1998-1999) punkt 3.2.3, om at det må foretas en avveining mellom partenes interesser, men likevel slik at bedriftens grunner til å nekte må være mer tungtveiende enn arbeidstakers behov for permisjon.

Kravet til at ulempen må være vesentlig, innebærer at det ikke er nok å påberope en generell ulempe. Det vil for eksempel ikke være nok at arbeidsgiver må benytte vikar eller omorganisere arbeidsoppgaver, med mindre dette medfører større utfordringer enn normalt.

Departementet uttaler videre i Ot. Prp. Nr. 68 (1998-1999) punkt 3.2.3 at:

«Arbeidstaker kan ta arbeidstidsreduksjonen ut som arbeidsfrie perioder. Denne bestemmelsen tar særlig sikte på småbarnsforeldres behov for perioder med fri i løpet av året, f.eks. i forbindelse med skoleferier. Også for arbeidsfrie perioder må det foretas en avveining mellom arbeidstakers og arbeidsgivers interesser og behov.»

Spørsmålet nemnda må ta stilling til er om redusert arbeidstid ved fri i skolens ferier vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet fram til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at den omsøkte reduksjonen vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemnda legger til grunn at arbeidstaker har omsorgen for et barn på 3 år på heltid, og deler omsorgen for to barn på 7 og 10. As behov ligger således i kjerneområdet for det retten til redusert arbeidstid er ment å ivareta, og det må derfor, i samsvar med forarbeidene, kreves en bedre begrunnelse fra arbeidsgivers side for å avslå kravet enn ellers.

Nemnda har forståelse for at reduksjonen vil medføre visse utfordringer for arbeidsgiver, men kan ikke se at arbeidsgiver har dokumentert at det er gjort tilstrekkelige forsøk på å

avhjelpe disse. Arbeidstaker fremsatte søknaden i god tid, et helt år i forkant, noe som burde gjøre det enklere for arbeidsgiver å planlegge og gjøre de nødvendige tilpasninger. Det vises videre til at det om sommeren er mindre arbeidsmengde totalt i administrasjonen.

Etter en samlet avveining finner derfor nemnda, sett opp mot arbeidstakers behov for redusert arbeidstid, at de anførte ulempene ikke oppfyller kravet til vesentlighet i lovens forstand.

Konklusjon

Arbeidstaker har rett til fri i skolens resterende ferier skoleåret 2019/2020.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

3. mars 2020

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).

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).