

VEDTAK NR 59/09 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Twisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag den 8. september 2009 i
Departementsbygning R5, Akersgata 59, Oslo.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Karen Sophie Steen, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Hilde Løkholm, Fagforbundet
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 full stilling som assistent i X barnehage i B kommune.

A har tre barn på henholdsvis 2, 8 og 11 år. Hun har hatt redusert arbeidstid til 60 prosent i cirka ett år (til og med 30. juni 2009) etter avsluttet foreldrepermisjon for sitt siste barn. Hun søkte om videreføring av redusert arbeidstid, nå med 20 prosent, i brev av 26. februar 2009. A ønsker fritiden tatt ut i form av fri hver mandag. Søknaden gjaldt først for perioden 1. juli – 31. desember 2009. Bakgrunnen for søknaden er ønske om mer tid sammen med sitt to år gamle barn. På bakgrunn av at prosessen har tatt så lang tid, har A utvidet søknaden slik at perioden forlenges til og med 30. juni 2010.

Kommunen avslo søknaden ved brev av 7. mai 2009 med henvisning til at adgangen til slike permisjoner er strammet inn i lovverket de siste årene, og at hun heller burde si opp deler av sin stilling. Det ble opplyst at avslaget kunne ankes til Rådmannen innen 14 dager. Anke ble inngitt samme dag, men kommunen avslo anken 28. mai 2009 med begrunnelsen at X barnehage får mange slike søknader, og at de i sum ville binde opp en stor mengde faste stillingsressurser for virksomheten, noe som er særlig uheldig på grunn av rekrutteringsproblemer. Det ble opplyst at avslaget kunne ankes videre til Administrasjonsutvalget. Dette ble gjort i brev 2. juni 2009. I møte 23. juni 2009 vedtok Administrasjonsutvalget å opprettholde avslaget.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 15. juni 2009 fra Fagforbundet. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Fra Fagforbundet foreligger følgende dokumenter:

- brev av 15. juni 2009

Fra B kommune foreligger følgende dokumenter:

- brev av 9. juli 2009

Arbeidstakers anførsler

Det anføres at det ikke vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver å innvilge As søknad om 20 prosent redusert arbeidstid. A har ingen nøkkelstilling og barnehagen har en vikar som allerede har vikariert for A i ett år og som ønsker å fortsette i ett år til.

A har tre barn og en mann som reiser mye i jobben. Det yngste barnet på to år har 80 prosent barnehageplass. A ønsker å prioritere egne barn i en periode og mener dette ikke burde være noe problem for arbeidsgiver.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune mener innvilgelse av søknaden ville medføre vesentlige ulemper for kommunen, og anfører i det vesentligste X barnehage mottar en rekke søknader om redusert arbeidstid, noe som i sum medfører at en mengde faste stillingsressurser er bundet opp. Det anses viktig å stramme inn på denne rettigheten på bakgrunn av rekrutteringsproblemene i barnehagesektoren og kommunens målsetning om å redusere deltidsproblemene.

Kommunen mener A heller bør si opp deler av sin stilling, for så å søke fortrinnsrett senere.

Twisteløsningsnemndas 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 avslo krav fra arbeidstaker, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Administrasjonsutvalget avslo søknaden 23. juni 2009. Saken var da allerede brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 15. juni 2009, og er således 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. A ønsker redusert arbeidstid for å tilbringe mer tid sammen med sitt barn som er to år, og det er derfor ikke tvilsomt at hun oppfyller kravet om vektige velferdsgrunner.

Retten 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 de ulemper som påberopes fra arbeidsgivers side. Det understrekes også at det ikke er foretatt noen innstramming i lovverket det siste året, da bestemmelsen fra arbeidsmiljøloven av 1977 er videreført i arbeidsmiljøloven av 2005. 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 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.

Spørsmålet nemnda må ta stilling til er derfor om arbeidsgivers ulemper veier tyngre enn arbeidstakers behov for rett til redusert arbeidstid.

Lovens formål er å imøtekomme foreldres ønske om mer tid til samvær med små barn. Skal det gjøres unntak fra denne retten må det i det konkrete tilfelle foreligge en vesentlig ulempe som arbeidsgiver med rimelighet ikke kan avhjelpe. En generell henvisning til at det på grunn av rekrutteringsvanskeligheter er viktig å foreta en innstramming av slike søknader er ikke tilstrekkelig til å begrunne unntak fra arbeidstakers rett til redusert stilling der vektige velferdsgrunner foreligger. Nemnda kan ikke se at det i denne saken er gjort konkrete forsøk på å avhjelpe de ulemper reduksjon av arbeidstiden måtte medføre. Slik saken er opplyst fremstår det tvert imot som om kommunen allerede har en vikar som ønsker å fortsette i stillingen.

Nemnda finner ikke å kunne legge avgjørende vekt kommunens generelle ønske om å unngå deltidsarbeid. Målsetningen for kommunen må være å redusere *ufrivillig* deltid, ikke å forhindre arbeidstakere i å benytte en lovbestemt rettighet til redusert arbeidstid. Hensikten med § 10-2 fjerde ledd er å sikre stillingsvern for opprinnelig stilling også i perioder av livet da man har behov for å jobbe redusert, og rettigheten kan derfor ikke avskjæres ved generelle ønsker om å unngå deltidsarbeid.

Twisteløsningsnemnda kan ikke se at arbeidsgiver har dokumentert en vesentlig ulempe, og finner derfor å gi arbeidstaker medhold i sitt krav om redusert arbeidstid med 20 prosent til og med 30. juni 2010.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold.

Twisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 09.09.2009

Til orientering:

Twist 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.