

VEDTAK NR 21/13 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 2. mai 2013.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Anne-Lise H. Rolland, LO
Anders Stenbrenden, NHO (vara for Elisabeth Lea Strøm)

Særskilt oppnevnte medlemmer

Knut Berg, Coop Norge (Goman)
Anne Brit Slettebø, NHO Mat og Drikke

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 nødslakter/slakter ved B, X. Han arbeider i seks ukers turnus med to uker som nødslakter, to uker fri og to uker på slaktelinjen ved B X. A hadde hatt fri ett år og syv måneder på grunn av foreldrepermisjon, ferie og avspasering da han skulle starte i fullt arbeid igjen 18. desember 2012.

A søkte i brev av 19. september 2012 om redusert arbeidstid med 33,33 prosent. Han ønsket permisjon fra arbeidet ved slaktelinja, slik at han kun arbeider to uker som nødslakter for så å ha fire uker fri. Begrunnelsen for søknaden er at han har to barn på ett og fem år. Han ønsket redusert arbeidstid fra 17. desember 2012 til 1. januar 2015.

B besvarte søknaden i brev av 20. september 2012 med at dette ville medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver, og at de derfor ikke ville innvilge arbeidstidsreduksjon gjennomført etter As forslag. Arbeidsgiver foreslo som alternativ at han kunne fritas fra nødslakteordningen slik at han kun jobber som storfeslakter ved slakteriet med redusert arbeidstid (eksempelvis med fri hver tredje dag).

Det ble avholdt møte angående saken den 16. oktober 2012, men partene kom ikke til enighet. A ba så arbeidsgiver, i et udatert brev, om å foreslå en alternativ løsning. I sitt svar av 23. november 2012 opprettholdt arbeidsgiver at arbeidstidsreduksjonen ikke kunne gjennomføres i tråd med As ønske, og kom med to alternative forslag til løsninger. Det første forslaget var at A kun arbeider som slakter ved B X, og at han tar ut reduksjonen i form av kortere dager. Alternativet var at reduksjonen blir tatt ut i form av kortere dager og en fridag per uke. A fikk frist for tilbakemelding til 30. november 2012.

A svarte på tilbudet i e-post 26. november 2012 med at han fant det urimelig at nødslakteordningen ble tatt helt ut ved en eventuell reduksjon og at han ville sende saken til tvisteløsningsnemnda.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 4. desember 2012. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken. Etter behandling i tvisteløsningsnemnda 21. mars 2013, ble saken sendt tilbake til partene med oppfordring om å komme til en løsning. Partene kom ikke til enighet, og saken ble tatt opp til ny behandling i nemnda 2. mai 2013.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 4. desember 2012 med vedlegg
- brev av 14. januar 2013
- e-post av 15. april 2013
- e-post av 18. april 2013

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 11. januar 2013 med vedlegg
- brev av 7. mars 2013
- e-post av 17. april 2013

Arbeidstakers anførsler

A anfører at saken er rettidig fremmet da endelig avslag først forelå ved arbeidsgivers e-post av 29. november 2012. Arbeidsgiver var åpen for å diskutere alternative løsninger og kan dermed ikke anses for å ha avslått arbeidstakers søknad 20. september 2012. Det ville videre være uheldig dersom fristreglene la opp til at partene må sende inn saken til nemnda fremfor å forsøke å komme frem til minnelige løsninger lokalt.

Det anføres at A har krav på redusert arbeidstid slik han har søkt om. A anfører at inngangsvilkåret er oppfylt fordi han har barn på ett og fem år, og at det ikke vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver å innvilge hans søknad.

A ønsker primært at nemnda tar stilling til om han har krav på redusert arbeidstid gjennomført med en turnus der han går to uker som nødslakter med påfølgende fire uker fri. Subsidiært ønsker han en turnus over seks uker der han går to uker som nødslakter, har to uker fri og til slutt går to uker som reserve som nødslakter.

Det anføres at bestemmelsen praktiseres slik at det ikke er tilstrekkelig å påberope en generell ulempe ved for eksempel å måtte omorganisere eller skaffe vikar. Det er altså ikke nok at det vil være problematisk å erstatte ham som slakter på storfelinja. Han har allerede vært borte i ett år og syv måneder som følge av permisjon, avspasering og foreldrepermisjon, og arbeidstaker har klart å tilpasse turnusen i denne perioden uten store problemer. Man har da brukt en fjerdeperson i turnusen. Det anføres også at det må være mulig å omorganisere noe i en stor bedrift med 180 ansatte.

Det anføres også at det ikke er krav om fagbrev for å kunne arbeide ved slaktelinjen. Det er påfallende at B kun kan tilby arbeid ved slaktelinjen når det er problematisk å få tak i kvalifiserte folk til nødslakterordningen.

Forslaget fra arbeidsgiver om redusert nødslaktarbeid og opprettholdt arbeid på X er uheldig for A. Dette vil medføre mindre samvær med barna, problemer med henting og levering i barnehagen samt generelt forverre familiesituasjonen. A har to timer reisevei med bil til X og det tar omtrent to timer og 20 minutter til barnehagen. Hans kone har mellom 50 minutter og en time og 20 minutter mellom jobb og barnehage avhengig av veiarbeid. Dersom A skal levere og hente barna må han starte tidligst kl. 9.30 og avslutte kl. 14. Det vil bli lange dager for barna i barnehagen om de må være der fra kl. 7 til kl. 17.

Etter nye forhandlinger med arbeidsgiver er det også et alternativ å arbeide to uker som nødslakter, ha to uker fri for å så å arbeide tre fulle dager per uke ved slaktelinjen.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører at tvisten er for sent fremmet da brevet av 20. september 2012 må regnes som fristutløsende. Den etterfølgende dialogen har ikke betydning for fristberegningen.

Arbeidsgiver benekter ikke at A i utgangspunktet har en rett til redusert arbeidstid, og har foreslått flere alternative løsninger. Spørsmålet er imidlertid hvordan reduksjonen skal gjennomføres. Arbeidstakers forslag til gjennomføring vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver fordi det vil være tilnærmet umulig å få tak i vikar. Etter arbeidstaker forslag skal kun arbeide to av seks uker, og vikarbehovet blir derfor betydelig. Erfaringer viser at det allerede er en utfordring å få tak i faglærte slaktere. I de to ukene han arbeider på slaktelinjen

ved X er arbeidstaker også reserve for nødslakteren. En eventuell vikar må derfor ha kompetanse som nødslakter i tillegg til nødvendige sertifikater for å betjene nødslaktebilen (C1E og kranførerbevis).

Det anføres at arbeidstaker ikke har et tungtveiende behov for å gjennomføre arbeidstidsreduksjonen på den måten han ønsker. Arbeidet som nødslakter er mye mer uforutsigbart da det krever tilgjengelighet 24 timer i døgnet i to uker og hvert oppdrag tar 5-7 timer.

Arbeidsgiver anfører at de har kommet med flere forslag som ivaretar arbeidstakers behov for å få mer tid sammen med sine barn. Alle forslagene innebærer at arbeidstaker får permisjon fra nødslakterarbeidet og kun arbeider som slakter ved X i redusert arbeidstid i form av kortere dager, eventuelt kombinert med fridager. Arbeidsgivers forslag vil skape en mer forutsigbar hverdag som muliggjør levering og henting av barn.

Det er ikke riktig som anført av arbeidstaker at hans fravær i permisjonstiden ikke har medført problemer for arbeidsgiver. Som følge av As fravær har arbeidsgiver måttet hente inn kjøttskjærer fra skjærelinjen slik at denne har fått redusert bemanning og lavere inntjening.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om rett til redusert arbeidstid etter § 10-2 (4) 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 (3). I brev av 20. september 2012 konkluderer arbeidsgiver for så vidt med at As søknad ikke kunne innfris, men tok selv initiativ til andre alternative måter å gjennomføre arbeidstidsreduksjonen. Nemnda forstår dette slik at arbeidsgiver derved åpnet for at søknaden om redusert arbeidstid kunne innvilges dersom partene kom til enighet om en annen gjennomføring av reduksjonen. Brevet av 20. september 2012 inneholder derfor etter nemndas oppfatning ikke et endelig avslag som utløste fireukersfristen for å bringe sak for nemnda. Nemnda finner derfor at fristen først begynte å løpe i slutten av november. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 4. desember 2012, og er dermed rettidig innbrakt.

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 begrunnet sin søknad med at han har to barn på ett og fem år, og må med dette anses å oppfylle lovens inngangsvilkår. Dette er heller ikke bestridt fra arbeidsgivers side.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid 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 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.

Saken gjelder ikke *om* arbeidstiden skal tillates redusert. Det er ikke bestridt fra arbeidsgivers side at A har krav på redusert arbeidstid. Problemstillingen er imidlertid hvor stor reduksjon som skal tillates og – fremfor alt – hvordan den skal gjennomføres. Det er dette nemnda i det videre må ta stilling til. Nemnda har i sin praksis en rekke ganger presisert at retten til redusert arbeidstid ikke innebærer en ubetinget rett for arbeidstaker til å bestemme hvor stor arbeidstidsreduksjon man skal ha eller hvordan den skal gjennomføres. I samsvar med forarbeidene og tidligere forvaltningspraksis, har nemnda lagt til grunn at også spørsmål om omfang og gjennomføring må løses gjennom ulempevurderingen. Det avgjørende vil altså være en konkret skjønnsmessig vurdering av om arbeidstakers ønske kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Arbeidstakers prinsipale ønske er arbeidstidsreduksjon gjennomført slik at han fritas fra toukersperiodene på slaktelinjen. Virkningen er i så fall en arbeidstidsreduksjon på femti prosent og at A i løpet av turnusperioden på seks uker jobber to uker som nødslakter for deretter å ha fire uker fri. En så omfattende reduksjon synes ikke å stå i et rimelig forhold til arbeidstakers konkrete behov, nemlig ansvaret for barn under ti år. Nemnda ser at også en så omfattende reduksjon vil medføre vanskeligheter for arbeidsgiver med å bemanne slaktelinja med kvalifisert vikar som også kan stille som reserve for nødslakteren. Nemnda finner derfor at arbeidstakers prinsipale ønske vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Arbeidstaker vil imidlertid ha krav på en viss arbeidstidsreduksjon. Selv om fri hele dager ikke nødvendigvis best ivaretar arbeidstakers behov, er partene enige om at det er mest hensiktsmessig i dette tilfellet. Nemnda finner at arbeidstaker har krav på fri to dager per uke de ukene han arbeider på slaktelinjen – dvs. en arbeidstidsreduksjon på tjue prosent (fire av tjue arbeidsdager i løpet av en turnusperiode).

Nemnda finner at ordningen bør gjelde ut 2014.

Konklusjon

A har rett til redusert arbeidstid frem til 1. januar 2015 i form av arbeid som **nødslakter to uker per seks ukers turnus kombinert med fri to dager per uke de ukene han arbeider på slaktelinjen.**

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 08.05.2013

Til orientering:

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.