

Tvisteløsningsnemnda

etter arbeidsmiljøloven

Vedtaksdato: 01.12.2014

Ref. nr.: 14/88812

Saksbehandler: Arvid Magnar Sunde

VEDTAK NR 55/14 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte 27. november 2014

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Anne-Lise H. Rolland, oppnevnt etter forslag fra LO

Elisabeth Lea Strøm, oppnevnt etter forslag fra NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Odd Lilleberg, Fellesforbundet

Ingrid Schönning, Virke

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 i 100 prosent stilling som karosseriarbeider ved bilforretningen B, med arbeidssted i Z.

Ved brev av 15. august 2014 søkte A om redusert arbeidstid fra 100 prosent stilling til 60 prosent stilling. Søknaden gjaldt for perioden fra 1. september 2014 til 31. august 2015.

A ønsket å gjennomføre arbeidstidsreduksjonen ved at arbeidstiden skulle være ordnet slik:

- mandag fra kl. 9 til kl.12
- tirsdag fra kl. 7.30 til kl. 12
- onsdag og torsdag fra kl. 7.30 til kl. 15.30
- fredag fridag

Søknaden var begrunnet i omsorg for og oppfølging av tre barn under 10 år.

Søknaden ble avslått av arbeidsgiver i brev av 25. august 2014 under henvisning til at den omsøkte arbeidstidsreduksjonen ville innebære en vesentlig ulempe for arbeidsgiver, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 10. september 2014 fra A.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 10. september 2014
- e-post av 19.10.2014
- brev av 12. november 2014

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 17. oktober 2014

Arbeidstakers anførsler

Arbeidstaker anfører i det vesentligste:

A og hans samboer/ektefelle er begge i fullt arbeid og har tre barn under 10 år som behøver omsorg og oppfølging. Ett av barna er under utredning hos BUP og krever ekstra mye oppfølging. Familien har derfor et sterkt behov for at As arbeidstid blir redusert.

I løpet av de siste årene har det vært lange perioder med lite arbeid ved karosseriavdelingen. De ansatte ved avdelingen har derfor ofte fått tilbud om fri uten lønn. Til arbeidsgivers anførsel om problemene arbeidstidsreduksjonen vil medføre ved langvarige jobber, viser A til at slike jobber har blitt sjeldne.

A har forsøkt å bidra til en løsning av konflikten ved at han i møte med arbeidsgiver 28. august 2014 fremla to alternative forslag til arbeidstidsordning. Begge forslagene ble imidlertid uten videre avvist. Saken for nemnda gjelder det første av forslagene som innebærer en reduksjon gjennomført ved at A jobber mandag fra kl. 8.45 til kl. 12.30, tirsdag fra kl. 7.45 til kl. 11.45, onsdag og torsdag fra kl. 7.45 til kl. 13.45 og fredag fra kl. 8.45 til kl. 12.30.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver anfører i det vesentligste:

Virksomheten har flere ansatte som har fått innvilget redusert arbeidstid, og avslaget på As søknad er ikke et utslag av en generell skepsis til redusert arbeidstid.

Hovedinnvending mot redusert arbeidstid for A er at reduksjonen vil innebære tapte inntekter. Arbeidsgiver har ingen muligheter for å dekke opp den reduserte arbeidstiden ved hjelp av ekstern vikar idet mekanikere på karosseriverksted generelt har lang spesialisert utdanning og erfaring.

Hver mekaniker har sin egen dedikerte arbeidsplass, med dyrt utstyr. Redusert arbeidstid for A fra 100 prosent til 60 prosent vil innebære at dyrt arbeidsutstyr blir stående ubenyttet i 40 prosent av tiden.

Dersom A skal utføre karosserijobber som strekker seg over mange dager vil redusert arbeidstid være særlig uheldig. Arbeidet vil gå over flere dager enn ellers, hvilket vil medføre at kunden vil være uten bil lenger enn nødvendig. Det vil også medføre økte kostnader for kunden/forsikringsselskapet i form av merutgifter til leiebil. Også mer kortvarige jobber vil kunne ta flere dager enn ellers.

Arbeidstakers alternative forslag til arbeidstidsreduksjon endrer ikke på hovedproblemet, som er den reduserte arbeidstiden i seg selv og de problemer dette vil medføre for arbeidsgiver. Ingen av de alternative forslagene kan derfor imøtekommes.

Arbeidsgiver har tilbudt arbeidstaker redusert stilling i virksomheten ved for eksempel klargjøringsavdelingen eller på lageret og har derved strukket seg så langt som det er forsvarlig for virksomheten.

Twisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. 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 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 og hans ektefelle/samboer har tre barn under 10 år, og det er ikke tvilsomt eller omtvistet at A fyller grunnvilkåret for redusert arbeidstid.

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.

Nemnda finner at arbeidsgiver har dokumentert at den omsøkte arbeidstidsreduksjonen vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Selv om A i utgangspunktet har et velbegrunnet behov for redusert arbeidstid, kan ikke nemnda se at det strekker seg så langt som til en reduksjon til seksti prosent. Behovet for redusert arbeidstid er begrunnet i omsorg for barna, derunder oppfølging av lekser og fritidsaktiviteter, og nemnda kan ikke se at det behovet nødvendiggjør at A må slutte tidlig hver dag – og iallfall ikke så tidlig som han har søkt om. Nemnda ser samtidig at den omsøkte arbeidstidsreduksjonen vil medføre betydelige utfordringer for arbeidsgiver, og at det vil være vanskelig å skaffe kvalifisert vikar til å jobbe ettermiddager med forskjellige starttidspunkter. Nemnda mener at A kan ha krav på en mindre omfattende arbeidstidsreduksjon, men slik saken er lagt opp, er ikke nemnda i posisjon til å etablere en annen ordning enn den det er søkt om. Dersom A er interessert i en mindre omfattende reduksjon, bør partene søke å bli enige om det. Alternativt kan ny sak bringes inn for nemnda.

På denne bakgrunn har nemnda kommet til at arbeidstaker ikke kan gis medhold i sitt krav om redusert arbeidstid.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 01.12.2014

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.