

VEDTAK NR 66/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag 28. februar 2017.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Sigrun Sagedahl, nestleder
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio
Øyvind Sollie, Spekter

Særskilt oppnevnte medlemmer

Pål Nordby, Handel og kontor
Frank Martinsen, Sørumsbilservice

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 kundemottaker og kontorleder i full stilling ved B. A er godkjent som stedfortredende teknisk leder av verkstedet. I tillegg til A har bedriften tre mekanikere, daglig leder og en kontorsjef. A arbeider for tiden 84 prosent og har fri hver fredag. Det er et krav at enten teknisk leder eller stedfortredende teknisk leder skal være til stede i verkstedets åpningstid.

Verkstedet har følgende åpningstid:

Mandag- torsdag: 07.30 - 16.00

Fredag: 07.30 – 14.00

Den 24. oktober 2016 sendte A søknad om å få redusert arbeidstid fra fire til tredagersuke, 63 prosent. Bakgrunnen for søknaden var at han fylte 64 år og derfor ønsket å trappe ned, samt helsemessige årsaker.

Arbeidsgiver avslo søknaden i epost av 5. november 2016. Arbeidsgiver foreslo avlastning på enkelte oppgaver eller ny stilling i verkstedet som mekaniker tre dager i uken.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 30. november 2016

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 30. november 2016
- e-post av 11. januar 2017
- brev av 25. januar 2017
- e-post av 21. februar 2017

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 9. januar 2017

Arbeidstakers anførsler

A mener han har rett til redusert arbeidstid og anfører i det vesentligste at redusert arbeidstid for han ikke vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten. A er nå over 64 år og har helsemessige behov for redusert arbeidstid. Han har flere stressrelaterte symptomer, herunder søvnvansker, øresus, hjertebank, hodepine og prikkninger i armene, samt høyt blodtrykk. I tillegg foreligger det vektige velferdsgrunner idet hans mor på 87 år trenger regelmessig omsorg og tilsyn, og det er bare A i familien som bor i nærheten av henne.

A har fremlagt flere forslag til løsning av bemanningssituasjonen ved hans reduserte arbeidstid:

- daglig leder kan tre inn torsdag og fredag. A kan ha egen kundeportefølje mandag – onsdag og daglig leder sin egen portefølje torsdag og fredag. Kontorsjefen kan ta telefoner, motta nøkler, registrere bestillinger, opprette ordrer, kommunisere med kunder, ta imot betaling, ta kasseoppgjør etc.
- en av de tre mekanikerne kan deles mellom verkstedet og kundemottaket.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten å gi A redusert arbeidstid. Virksomheten er avhengig av at teknisk leder eller stedfortredende teknisk leder er tilstede for at mekanikerne kan utføre sitt arbeid. A har en nøkkelfunksjon i virksomheten og arbeidsoppgavene som kundemottaker er vanskelig å dele opp. A har allerede fri hver fredag, ytterligere redusert arbeidstid vil skape en uholdbar situasjon for virksomheten og skape økt arbeidsbelastning for daglig leder. Det vil være umulig for virksomheten å ansette kvalifisert personell med godkjenning som teknisk leder for en til to dager i uken.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. 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.

A har fylt 64 år, og trenger derfor ingen ytterligere begrunnelse for sin søknad om 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 fra arbeidsgivers side. 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 tidligere praksis om ulempevurderingen fortsatt er relevant. Det følger av tidligere praksis 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.

Nemndas flertall, medlemmene Dahlstrøm, Sollie og Nordby har etter en helhetsvurdering kommet frem til at det ikke vil være en vesentlig ulempe for virksomheten å innvilge A ytterligere redusert arbeidstid. A har uttrykt at han vil være fleksibel dersom det skulle være behov for han de dagene han i utgangspunktet skal ha fri. A har lagt frem løsninger slik at arbeidsoppgavene kan bli ivaretatt. Slik flertallet ser det, så har ikke arbeidsgiver lagt frem dokumentasjon på at de ikke kan få kvalifiserte søkere til en eventuell stilling for to dager i uken. Ulempene virksomheten har, er etter flertallets syn, ikke vesentlige nok i forhold til As behov for redusert arbeidstid.

Nemndas mindretall, medlemmene Sagedahl og Martinsen, har etter en helhetsvurdering kommet frem til at det i denne saken vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten å innfri As ønske om redusert arbeidstid. Arbeidsgiver har allerede innvilget redusert arbeidstid med en dag, omorganisert noen arbeidsoppgaver og foreslått endret stilling til mekaniker for å imøtekomme arbeidstakers ønske om ytterligere redusert arbeidstid. Dersom A skulle få ytterligere redusert arbeidstid med en ekstra fridag, blir virksomheten svært sårbar med tanke på utfordringene det er ved å dele opp kundemottakerrollen, samt behovet for en teknisk leder eller stedfortredende teknisk leder tilstede for arbeid i verkstedet. Mindretallet legger også til

grunn at det vil være utfordrende for arbeidsgiver å finne en kvalifisert arbeidstaker for to dager i uken. Mindretallet ser at arbeidstaker har et helsemessig behov, men i denne saken vil redusert arbeidstid innebære en vesentlig ulempe for virksomheten.

Konklusjon

Arbeidstaker gis rett til at arbeidstiden reduseres til tredagersuke.

Twisteløsningsnemnda

Sigrun Sagedahl
nestleder

Oslo, 03.03.2017

Til orientering:

Twist om rett til redusert arbeidstid 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 tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).