

Tvisteløsningsnemnda

etter arbeidsmiljøloven

Vedtaksdato: 23.05.2012

Ref. nr.: 12/9664

Saksbehandler: Mads Backer-Owe

VEDTAK NR 27/12 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte 22. mai 2012.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Lornts Nagelhus (vara), LO

Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Ingrid Schønning, Virke

Sølvi Gjerdahl Thomassen, Fagforbundet

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 instruktør i full stilling ved B. B er en leverandør av sikkerhetsopplæring og HMS-/beredskapsrådgivning til offshorenæringen og maritim industri. A er instruktør på kurs om helikopterevakuering, grunnleggende sikkerhetskurs for offshorepersonell og livbåtføreropplæring. Kursenes varighet varierer fra en halv dag til fem sammenhengende dager.

I brev av 7. mars 2012 søkte A om redusert arbeidstid til 50 prosent stilling frem til august 2013. Søknaden var begrunnet med at hun har omsorg for fire barn under 10 år og har eneansvar for disse i perioder da hennes samboer arbeider turnus offshore. Reduksjonen ønskes gjennomført ved en ordning med tre uker arbeid etterfulgt av tre uker fri.

Søknaden ble avslått av arbeidsgiver i brev av 13. mars 2012. Samtidig ble det tilbudt en arbeidstidsreduksjon til 60 prosent, gjennomført ved at hun jobber tirsdag, onsdag og torsdag hver uke.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 20. mars 2012. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 20. mars 2012
- brev av 18. april 2012
- brev av 24. april 2012

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 16. april 2012
- brev av 4. mai 2012

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Innvilgelse av redusert arbeidstid etter omsøkt ordning vil ikke medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Innen As fagfelt er det flere fast ansatte instruktører som kan løse oppdragene i hennes arbeidsfrie perioder. I snitt er det 11 alternative instruktører på hennes type kurs, og virksomheten er i ferd med å rekruttere flere fast ansatte instruktører. As eventuelle friperioder vil være kjent for virksomheten god tid i forveien, slik at ressurskoordinatoren har mulighet til å disponere ressurser. Virksomheten leier også inn instruktører for å dekke sesongvariasjoner og vekslende arbeidsmengde i sesongene. Flere av disse bør kunne vikariere for A i hennes friperioder.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Redusert arbeidstid etter omsøkt ordning vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Det vil, særlig i høysesong, være svært vanskelig å få leid inn tilstrekkelig kvalifisert

personell til så lange perioder som tre uker av gangen. Dersom kvalifisert personell ikke kan skaffes, vil en måtte avlyse kurs, noe som igjen vil medføre økonomisk tap og være ødeleggende for virksomhetens kunderelasjoner. Videre vil bruk av innleieinstruktører påføre virksomheten ekstrakostnader på ca. kr. 16 000 ekstra over en treukersperiode. Virksomheten har forsøkt å imøtekomme As behov ved å tilby andre alternativer til den omsøkte ordningen.

Twisteløsningsnemndas merknader

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 har omsorg for fire barn under ti år, og oppfyller dermed bestemmelsens inngangsvilkår.

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, 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 praksis som har utviklet seg 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, men størrelsen på reduksjonen og hvordan denne skal gjennomføres. Arbeidsgiver har gitt arbeidstaker et tilbud om reduksjon av arbeidstiden, men til 60 prosent i stedet for til de 50 prosent arbeidstaker har søkt om. Det er også forskjeller i ønskene om hvordan reduksjonen skal gjennomføres. Arbeidstaker ønsker 50 prosent redusert arbeidstid gjennomført ved å arbeide fulltid i tre uker, for så å ha tre uker fri. Arbeidsgiver tilbyr derimot en arbeidstidsreduksjon på 40 prosent, gjennomført ved at hun jobber tre dager hver uke.

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.

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at innvilgelse av en arbeidstidsreduksjon på 50 prosent der arbeidstaker har fri tre uker av gangen vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Nemnda har i vurderingen lagt vekt på arbeidsgivers anførsler om at det særlig i høysesongen vil være vanskelig å skaffe kvalifiserte vikarer for tre uker av gangen, og at driften dermed vil kunne bli skadelidende dersom A innvilges så lange friperioder.

Det er i vurderingen også lagt en viss vekt på at arbeidsgiver har gjort forsøk på å imøtegå arbeidstakers ønsker ved å tilby en arbeidstidsreduksjon på to arbeidsdager per uke. Slik saken er opplyst kan nemnda heller ikke se at A har et tungtveiende behov for at arbeidstidsreduksjonen blir gjennomført på den måten hun ønsker. I løsningen arbeidsgiver tilbyr vil arbeidstiden vil være fra kl. 08.00 – 16.00 de tre dagene hun er på jobb, og det er ikke opplyst om manglende barnehageplass eller lignende som tilsier et særlig behov for at A har fri på dagtid.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 23.05.2012

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.