

VEDTAK NR 78/10 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 10. november 2010 i Arbeidstilsynets lokaler, Torvet 5, Lillestrøm.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Haakon Skaug, LO
Tor Brustad (vara), NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Per Engeland, HSH
Thorsten Thorstensen, FLT/AB Oslo

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 har siden 2001 vært fast ansatt som jobbkonsulent i stilling på 80 prosent i tiltaket Arbeid med Bistand i attføringsbedriften B.

A søkte 10. august 2010 om reduksjon av arbeidstiden til 40 prosent stilling fra 1. desember 2010. Bakgrunnen for søknaden var at arbeidstaker er 62 år, og ønsker å gå av med delvis AFP etter ”gammel ordning”. Hun ønsker arbeidstidsreduksjonen gjennomført ved at arbeidstiden blir fordelt på 2 eller 3 dager.

A mottok skriftlig avslag på søknaden 9. september 2010. Avslaget var begrunnet med at den ønskede reduksjonen i arbeidstid ville medføre en vesentlig ulempe for virksomheten.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 24. september 2010. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 24. september 2010
- brev av 15. oktober 2010
- brev av 26. oktober 2010

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 15. oktober 2010
- e-post av 3. november 2010

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Reduksjon av arbeidstiden til 40 prosent vil ikke medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. I arbeidet skal de ansatte i virksomheten være støttespillere for deltakere som ofte opplever hele livssituasjonen som vanskelig. I denne sammenheng er den ansattes faglige kvalifikasjoner og personlig egnethet viktig. Hvorvidt den ansatte har deltids- eller heltidsstilling er underordnet.

Deltakerne er som regel ikke til samtale hos jobbkonsulentene mer enn én gang i uken i oppstartsfasen. Det er lite i arbeidet som er av akutt karakter, og selv med få arbeidsdager vil det være uproblematisk å få gjennomført de avtaler man er avhengig av.

Inneværende år har vært helt særegent hva gjelder antall kursdager; til sammen 14 dager. I 2009 var det ingen obligatoriske kurs, og i 2008 var det kun 2 dager som gikk med til slike kurs. Det eneste faste interne møtet i AB er det ukentlige teammøtet med varighet på 2 timer.

Skulle tvisteløsningsnemnda finne at reduksjon til 40 prosent medfører vesentlig ulempe for arbeidsgiver, kreves subsidiært at stillingen reduseres til 60 prosent.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Det er svært vesentlig for deltakerne hos B at de opplever den trygghet og kontinuitet det gir å kun forholde seg til én saksbehandler som kjenner deres historie.

Arbeidet med hver enkelt deltaker er intensivt og tidkrevende, særlig i oppstarten. En stilling på 40 prosent tilsvarer kun to arbeidsdager eller 15 timer per uke. Denne stillingsprosenten krever like mye intern kursing og møtevirksomhet som en full stilling, noe som innebærer at det vil være uker A ikke kan følge opp deltakerne. Oppfølging av deltakerne krever ofte at saksbehandlerne må i hyppige møter med NAV og andre utenforliggende instanser. Dersom det er flere dager i uken saksbehandleren ikke kan ha slike møter, vil dette virke forsinkende på prosessen deltakerne er inne i.

Erfaringene fra den perioden A har vært delvis sykmeldt og dermed kun har jobbet 40 prosent, samt tidligere tilfeller av samme art, har medført vesentlige ulemper for AB som team.

B er opptatt av å strekke seg langt for å tilrettelegge arbeidssituasjonen for ansatte. As søknad ble grundig vurdert, men fant at ulempene for bedriften vil være så vesentlige at søknaden ikke kunne imøtekommes. Dette gjør seg også gjeldende for en eventuell stilling på 60 prosent. A er i stedet tilbudt en stilling på 40 prosent (på samme lønnsbetingelser) som miljøarbeider på VTA (Varig Tilrettelagt Arbeid)-tiltaket, slik at hun kan kombinere AFP og arbeid samtidig som hensynet til B ivaretas på en forsvarlig måte.

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 avslø krav fra arbeidstaker, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Dato for arbeidsgivers avslag er 6. september 2010, og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 24. september 2010. Saken 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.

A har fylt 62 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.

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.

Nemndas flertall, medlemmene Harborg, Skaug, Brustad og Engeland, har etter en konkret vurdering kommet til at innvilgelse av en så omfattende arbeidstidsreduksjon som fra 100 til 40 prosent vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Flertallet har forståelse for at Bs deltakere har behov for kontinuitet og tett oppfølging fra jobbkonsulentene i en slik grad at de vil kunne bli skadelidende med en så omfattende arbeidstidsreduksjon. Flertallet finner at arbeidsgiver i tilstrekkelig grad har dokumentert erfaringer som viser at så omfattende reduksjoner medfører problemer for deltakerne. Det er også av betydning at alle arbeidstakere, uavhengig av stillingsbrøk, har en del faste oppgaver i form av kursing og interne møter. Dette medfører at det ved små stillingsbrøker forholdsmessig blir mindre tid igjen til oppfølging av deltakerne.

Denne begrunnelsen tilsier imidlertid ikke at enhver arbeidstidsreduksjon vil medføre en vesentlig ulempe. Lovens hovedregel er at arbeidstakere over 62 år har krav på redusert arbeidstid, og flertallet mener at det må være praktisk mulig for arbeidsgiver at en viss arbeidstidsreduksjon gjennomføres uten at det medfører vesentlig ulempe. Hvor grensen trekkes, vil nødvendigvis måtte bero på skjønn. Etter en avveining av partenes interesser, finner flertallet at en reduksjon til 60 prosent bør være mulig uten å påføre arbeidsgiver vesentlige ulemper i lovens forstand.

Nemndas mindretall, Thorstensen, har kommet til at heller ikke en arbeidstidsreduksjon til 40 prosent vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Også mindretallet har forståelse for at Bs deltakere har behov for kontinuitet og tett oppfølging fra jobbkonsulentene, men finner det ikke sannsynliggjort at den ønskete reduksjon i arbeidstid for A vil medføre at den enkelte deltaker blir skadelidende.

Arbeidstaker har etter samtale med sine kollegaer lagt frem konkrete opplysninger om den faktiske arbeidssituasjonen for jobbkonsulentene. Opplysningene underbygger påstanden om at en redusert stillingsandel ikke vil gå nevneverdig ut over kvaliteten i konsulentarbeidet. Opplysningene er ikke imøtegått av arbeidsgiver.

Slik saken er opplyst, legger mindretallet til grunn at det er praktisk mulig å gjennomføre den omsøkte reduksjonen uten at dette medfører vesentlige ulemper for driften. Virksomheten vil måtte påregne å ansette en ekstra medarbeider på deltid, men har ikke påropt at dette i seg selv vil være problematisk. Etter mindretallets oppfatning må uansett hensynet til behovet til en arbeidstaker på 62 år for redusert arbeidstid i dette tilfellet veie tyngre enn hensynet til arbeidsgivers mulige problemer med å få tak i vikar.

Nemnda her etter dette med fire mot en stemme kommet til at A har krav på at arbeidstiden reduseres til inntil 60 prosent. Nemnda tar ikke stilling til hvordan arbeidstidsreduksjonen skal gjennomføres, og forutsetter at partene blir enige om dette.

Konklusjon

Arbeidstaker gis rett til at arbeidstiden reduseres til inntil 60 prosent.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 15.11.2010

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.