

Tvisteløsningsnemnda

etter arbeidsmiljøloven

Vedtaksdato: 03.02.2014

Ref. nr.: 13/36812

Saksbehandler: Helene Nødset Lang

VEDTAK NR 05/14 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte 30. januar 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

Bjørg Anne Rynning, Negotia

Hans-Martin Møllhausen, Norsk Industri

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 full stilling som Quality Systems Specialist hos B (heretter kalt B) i X. B er produsent og leverandør av militære og sivile flykomponenter. De har 475 ansatte, 175 funksjonærer og 300 operatører. A ble ansatt i august 2011 og har hatt redusert arbeidstid til 80 prosent fra 1. november 2011 til 31. desember 2013.

Ved e-post av 11. oktober 2013 søkte A om redusert arbeidstid til 80 prosent også for 2014. Hun ønsket samme ordning som hun har hatt hittil, dvs. fri på mandager. Hun fikk avslag på søknaden 21. oktober 2013 med den begrunnelse at arbeidsgiver har behov for henne i full stilling fra og med 1. januar 2014 på grunn av betydelig arbeidsmengde og marginal bemanning.

A presiserte i e-post av 7. november 2013 at bakgrunnen for søknaden er at hun har tre barn under 10 år (født i 2006, 2009 og 2011). Arbeidsgiver opprettholdt sitt avslag i e-post av 8. november 2013 og opplyste at de fortløpende ville vurdere ressursituasjonen og eventuelle muligheter for redusert arbeidstid.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 12. november 2013. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 12. november 2013 med vedlegg
- brev av 19. november 2013
- brev av 10. desember 2013 med vedlegg
- brev av 3. januar 2014 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 10. desember 2013
- brev av 2. januar 2014

Arbeidstakers anførsler

A mener hun har rett til redusert arbeidstid til 80 prosent i 2014 og anfører i det vesentligste:

A mener arbeidsgiver ikke har tatt initiativ til å finne mulige løsninger som gjør det mulig å kombinere oppgavene med redusert arbeidstid, og mener at en reduksjon på 20 prosent ikke vil utgjøre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

A anfører at hun har utført sine arbeidsoppgaver tilfredsstillende i perioden hun har hatt redusert arbeidstid, og at hun har hatt kapasitet til å avlaste andre. Hun mener at hennes reduksjon med 20 prosent ikke kan veie opp for den reduserte bemanningen i kvalitetsavdelingen, og at de to som skal ut i pappapermisjon utfører oppgaver som ikke sammenfaller med hennes oppgaver. Hun anfører videre at det er tre andre personer med praktisk kompetanse på området risikostyring, som hun har sertifikat på.

Arbeidsgivers anførsler

B mener det vil medføre en vesentlig ulempe for dem dersom A får innvilget redusert arbeidstid i 2014 og anfører i det vesentligste:

Det vil medføre høyere arbeidspress på As kolleger dersom hun får innvilget redusert arbeidstid nå. As arbeidsoppgaver er blant annet å bidra til utvikling av kvalitetssystemet som skal oppfylle verdens strengeste kvalitetsstandard. Det krever betydelig kompetanseoppbygning for å utføre As jobb og det er derfor ikke mulig å skaffe vikar for henne eller å leie inn en konsulent for å dekke opp fravær. B er avhengig av As sertifikat som Internasjonal Risk Manager i risikohåndteringen.

Det har videre blitt stadig tøffere konkurranse de siste årene, i tillegg til nedbemanning, noe som medfører ekstra høye krav til dem som er igjen. Det er også to personer i Kvalitetsavdelingen som skal ut i foreldrepermisjon i 2014. Det anses derfor uforsvarlig å redusere ytterligere i 2014.

Arbeidsgiver anfører at A i stor grad får dekket sitt behov for mer tid sammen med barna ved å benytte seg av bedriftens fleksitidsordning.

Tvistløsningsnemndas merknader

Medlemmet Hans-Martin Møllhausen var forhindret fra å delta i nemndsmøtet, men har i etterkant gitt innspill per e-post etter sirkulasjon av saksdokumenter og utkast til vedtak.

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.

Tvistløsningsnemnda vil bemerke at A oppfyller inngangskriteriet i loven ved at hun har tre barn født henholdsvis i 2006, 2009 og 2011 (8, 5 og 2 år).

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 har etter en helhetsvurdering kommet til at det vil medføre en vesentlig ulempe for B om A får innvilget redusert arbeidstid. Det legges vekt på at det er en presset bemanningssituasjon i avdelingen for øyeblikket og at A innehar en viktig kompetanse som arbeidsgiver er avhengig av. Det legges videre vekt på at arbeidsgiver har vist en velvillig innstilling til å innvilge redusert arbeidstid tidligere og at de er åpne for en fortløpende vurdering i fremtiden. Nemnda legger til grunn at de påberopte ulempene er reelle og avgrenset i tid, slik at det vil være muligheter for tilpasninger i fremtiden. Det er heller ikke anført behov utenom det vanlige som tilsier en strengere ulempevurdering i denne saken. Nemnda vil anmode arbeidsgiver om å gjøre en fornyet vurdering iallfall når de to arbeidstakerne som i dag er ute i foreldrepermisjon, er tilbake på jobb.

Konklusjon

A får ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 03.02.2014

Til orientering:

Tvist 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).