

VEDTAK NR 70/11 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte 23. november 2011.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Karen Sophie Steen (vara), LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Geir Waage Aurdal, POD
Anne Slåttsveen, Norsk Tollerforbund

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 desember 2006 vært ansatt som førstekonsulent (jurist) i full stilling ved B, opprinnelig i regelavdelingen.

A ble sykmeldt i april 2008. Hun har i perioden etter dette hatt følgende perioder med sykemelding og permisjon:

11.04.08 – 15.06.08: 100 prosent sykmeldt
16.06.08 – 21.10.08: 70-80 prosent sykmeldt/aktivt sykmeldt
22.10.08 – 30.04.09: 100 prosent sykmeldt
01.05.09 – 31.10.10: Permisjon uten lønn pga. sykdom

En ulykke i slutten av permisjonsperioden forverret As helsesituasjon, og medførte at hun søkte arbeidsgiver om en gradvis opptrapping til full stilling. Arbeidsgiver avsto søknaden, og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda høsten 2010. A fikk medhold i nemndas vedtak 81/10. Fra januar til september 2011 har hun derfor vært innvilget redusert arbeidstid, og har i denne perioden fungert i stilling på 20 til 50 prosent ved X informasjonskontor. I september 2011 ble A tilbakeført til sin opprinnelige stilling i regelavdelingen.

Da A fortsatt ikke er fullt arbeidsfør, søkte hun i brev av 8. august 2011 om redusert arbeidstid med 50 prosent i ytterligere ett år fra 1. september 2011. Reduksjonen ønskes gjennomført ved at hun jobber halv dag fem dager i uken ved regelavdelingen.

Søknaden om redusert arbeidstid ble avslått i arbeidsgivers brev datert 24. august 2011 under henvisning til at fortsatt redusert arbeidstid i dette omfanget ville medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 22. september 2011. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 22. september 2011
- brev av 24. oktober 2011

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 7. oktober 2011
- brev av 1. november 2011

Arbeidstakers anførsler

Norges Juristforbund, på vegne av A, anfører i det vesentligste:

A har på grunn av sin helsesituasjon et særlig tungtveiende behov for redusert arbeidstid. Det vil være vanskelig å skaffe seg en ny jobb som jurist med den restarbeidsevnen hun nå innehar.

Arbeidstidsreduksjonen vil ikke medføre noen vesentlig ulempe for virksomheten. Ulempene arbeidsgiver påberoper er av så generell karakter at de ikke kan begrunne unntak fra retten til redusert arbeidstid. A har for øvrig oppfylt de produksjonskrav som kan forventes, hennes stillingsbrøk og helsesituasjon tatt i betraktning.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

As behov for arbeidstidsreduksjon samt tilrettelegging av arbeidsoppgaver, arbeidspress og begrensninger i antall timer per dag er ikke mulig å gjennomføre i hennes ordinære jobb som saksbehandler i regelverksavdelingen uten at dette medfører vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Med den restarbeidsevnen A nå har, er det ikke mulig å få løst arbeidsoppgavene på en måte som tilfredsstillir virksomhetens krav til saksbehandling. I den tiden hun har hatt redusert arbeidstid har hun heller ikke fylt virksomhetens produksjonskrav.

Tvisteløsningsnemndas 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 avsto krav fra arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Dato for arbeidstakers mottak av arbeidsgivers avslag er 29. august 2011, og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 22. september 2011. 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. Alternativet helsemessige grunner refererer til sykdom hos arbeidstakeren selv, og tvisteløsningsnemnda oppfatter at det ikke er bestridt at kriteriet er oppfylt i denne saken.

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 praksis som har utviklet seg om 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 kommet til at redusert arbeidstid i tråd med As søknad ikke vil være til vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Nemnda er av den oppfatning at As sykdomsproblemer medfører et

tungtveiende behov for redusert arbeidstid, hvilket som allerede nevnt tilsier at det må kreves en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiverens side for å avslå enn ellers. Slik arbeidsgiver har beskrevet saksbehandlingsoppgavene ved regelavdelingen, antar nemnda at en tilrettelegging for en stilling på 50 prosent vil medføre visse ulemper, men finner det ikke godtgjort at ulempene er av vesentlig karakter i dette tilfellet. Det legges i den sammenheng en viss vekt på at det er tale om en stor virksomhet som generelt bør ha gode muligheter for tilrettelegging for arbeidstakere med slike behov som A har.

Arbeidsgivers argumentasjon handler i større grad om hvilken arbeidsevne A har enn om hvilke følger arbeidstidsreduksjonen vil ha for arbeidsgiver. Hvorvidt As faktiske restarbeidsevne er mindre enn det som normalt tilsvarer en stilling på 50 prosent, kan imidlertid ikke være bestemmende for nemndas ulempevurdering. Nemnda bemerker også at virkningen av at A ev. ikke gis medhold, er at hun må arbeide i full stilling. Den faktiske restarbeidsevnen blir neppe større ved at A ev. må fungere i stilling på 100 prosent.

Etter en avveining av partenes interesser har nemnda kommet til at A har krav på redusert arbeidstid til 50 prosent i den omsøkte perioden.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 23.11.2011

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.