

VEDTAK NR 22/14 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 22. mai 2014.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Anne-Lise H. Rolland, oppnevnt etter forslag fra LO

Anders Stenbrenden (vara for Elisabeth Lea Strøm), oppnevnt etter forslag fra NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Dag Sandvik, ASVL

Vetle Rasmussen, PARAT

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 fast ansatt som tilrettelegger i stilling på 100 prosent ved B.

B er en vekstbedrift som blant annet driver produksjon ved bruk av arbeidskraft rekruttert blant fysisk og psykisk funksjonshemmede og andre som vanskelig kan utføre arbeid på det ordinære arbeidsmarkedet. NAV er kjøper av tjenestene. A fungerer som arbeidsleder ved produksjonsavdelingen. Hans arbeidsoppgaver er i hovedsak relatert til tilrettelegging for og oppfølging av brukerne. Produksjonsavdelingen på Stranda har tre fulltidsstillinger som skal ivareta 15 brukere.

A har tre barn på henholdsvis 2, 7 og 10 år. Fra 2012 til 28. februar 2014 har han hatt ulønnet permisjon hver fredag. I søknad av 30. januar 2014 søkte A arbeidsgiver om videreføring av ordningen med fri på fredager frem til utgangen av 2014.

Søknaden ble avslått av arbeidsgiver 19. februar 2014.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev datert 27. februar 2014. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 27. februar 2014
- brev datert 18. mars 2014
- brev datert 3. april 2014

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 26. mars 2014
- brev datert 29. april 2014

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Innvilgelse av omsøkt ordning vil ikke medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Det er riktig at brukerne trenger stabilitet, men de er likevel ikke spesielt sensitive for endringer. Det vises til at det de senere år har det vært store utskiftninger blant arbeidslederne. Virksomheten kan uansett ikke generelt begrense lovfestede rettigheter.

Ettersom det yngste barnet ikke har full barnehageplass har han et faktisk behov for redusert arbeidstid som omsøkt.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Innvilgelse av omsøkt ordning vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. For å etterleve kravspesifikasjonene fra NAV, skal det være en ansatt per fem brukere. Ettersom avdelingen har 15 brukere, er virksomheten avhengig av at det til en hver tid er tre arbeidsledere til stede. Brukerne har et særlig behov for stabilitet og forutberegnelighet i

arbeidshverdagen, noe som nødvendiggjør kontinuitet også på personalsiden. Det er også grunnen til at styret har besluttet å være restriktiv med innvilgelse av permisjonssøknader.

Det vil også være svært vanskelig å få rekruttert en kvalifisert søker til den stillingsbrøken på 20 prosent som står igjen dersom As søknad innvilges.

Twisteløsningsnemndas merknader

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. A har tre barn på henholdsvis 2, 7 og 10 år, og oppfyller således bestemmelsens grunnvilkår.

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.

Nemndas flertall, medlemmene Harborg, Rolland, Stenbrenden og Rasmussen, har etter en konkret helhetsvurdering kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at den omsøkte arbeidstidsreduksjonen for A vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Flertallet har forståelse for at ordningen med redusert arbeidstid kan skape visse utfordringer for driften, men finner likevel at dette ikke alene kan tillegges avgjørende vekt i ulempevurderingen – i alle fall når det tale om en så liten stillingsreduksjon som 20 prosent.

A har hatt redusert arbeidstid til 80 prosent i om lag 2 år, og slik saken er opplyst fremstår det for nemndas flertall som om virksomheten har innrettet seg på dette uten alt for store vanskeligheter. Det er heller ikke opplyst om andre endringer ved virksomheten som tilsier at ytterligere et drøyt halvår med redusert arbeidstid for A vil påføre virksomheten større ulemper enn det som har vært tilfellet til nå.

Flertallet registrer for øvrig at virksomheten i sitt avslag til arbeidstaker har vist til en beslutning i styret om at man generelt skal være restriktive med innvilgelse av permisjoner. Nemnda har i sin praksis flere ganger (se blant annet vedtak 26/12) uttalt at det må vurderes

konkret i den enkelte sak om en reduksjon av arbeidstiden vil medføre en vesentlig ulempe i lovens forstand. Arbeidsgiver kan ikke gjennom interne retningslinjer på generelt grunnlag begrense den lovbestemte retten etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4).

Nemndas mindretall, medlemmet Sandvik, har etter en konkret vurdering kommet til at innvilgelse av redusert arbeidstid som omsøkt vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten.

Mindretallet viser i denne forbindelse til det særskilte samfunnsoppdraget bedrifter som B har for å gi uføretrygdete yrkeshemmede med tildels alvorlige diagnoser, syndromer og personlighetsforstyrrelser meningsfullt arbeid i ordentlige bedrifter. Dette er en brukergruppe som i særlig grad trenger stabilitet og hvor arbeidslederne ofte er viktige personer i den enkelte brukers liv.

For å utføre oppgavene i Arbeidsmarkedstiltaket varig tilrettelagt arbeid (VTA) har samfunnet satt en bemanningsnorm på en ordinært ansatt per fem tiltaksansatte. I den aktuelle sak betyr dette tre ordinært ansatte for de 15 som er ansatt i VTA tiltaket. Dersom søknaden innvilges betyr dette at bemanningen er redusert til to ordinært ansatte hver fredag. Ved sykdom eller annet påregnelig fravær er situasjonen at det foreligger en betydelig fare for at bemanningen kan bli redusert til en ordinært ansatt per 15 tiltaksansatte. Etter mindretallets syn er en slik bemanning uforsvarlig med tanke på de situasjoner som regelmessig oppstår i slike bedrifter.

Mindretallet finner at det ut fra tilgangen på kvalifisert arbeidskraft på X er svært lite trolig at bedriften makter å rekruttere en kvalifisert arbeidstaker for bare å arbeide hver fredag. Etter mindretallets syn er det ikke noe argument for å innvilge søknaden at bedriftens bemanning tidligere har vært uforsvarlig lav.

Konklusjon

Arbeidstaker gis rett til redusert arbeidstid som omsøkt.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 23.05.2014

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).