

VEDTAK NR 81/10 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 1. desember 2010.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Haakon Skaug, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Morten Larsen, Forsvarsdepartementet
Britt Hilde Øiseth, 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 er ansatt som førstekonsulent i full stilling ved B. Hun tiltrådte stillingen medio desember 2006. A ble sykmeldt 11. april 2008. Hun var sykmeldt 100 prosent frem til 15. juni 2008. Deretter var hun aktivt sykmeldt og sykmeldt 70–80 prosent frem til 21. oktober 2008. Hun var sykmeldt 100 prosent fra 22. oktober 2008 til 30. april 2009. Fra 1. mai 2009 til og med 31. august 2010 har hun pga. sykdom vært i permisjon uten lønn. I permisjonsperioden har hun gått til behandling. En ulykke i slutten av perioden har imidlertid forverret hennes helsesituasjon, noe som har medført at hun ikke kan komme tilbake i full stilling, men trenger en gradvis opptrapping.

På denne bakgrunn søkte A om redusert arbeidstid til 20 prosent i ett år. A ønsker å fordele arbeidstiden på to til tre dager i uken. Dersom formen tillater det vil hun arbeide opp til 50 prosent i deler av perioden. Hun vil like fullt motta arbeidsavklaringspenger fra NAV med 80 prosent av lønnen, slik at kostnaden for arbeidsgiver blir kun 20 prosent lønn i perioden.

Søknaden om redusert arbeidstid ble avslått i arbeidsgivers brev av 30. august 2010 under henvisning til at redusert arbeidstid i dette omfanget ville medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 27. september 2010 fra Norges Juristforbund.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra Norges Juristforbund på vegne av arbeidstaker:

- brev av 27. september 2010 med vedlegg
- brev av 1. november 2010 med vedlegg
- brev av 24. november 2010

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 11. oktober 2010 med vedlegg
- brev av 11. november 2010

Arbeidstakers anførsler

På vegne av A anfører Norges Juristforbund i det vesentligste:

En arbeidstidsreduksjon som omsøkt vil ikke være til vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Det vil være enkelt å få besatt et vikariat i en stilling på 80 prosent. Videre er det fullt mulig å oppfylle kravene som stilles til saksbehandlingen i en stilling på 20 prosent. Forutsetningen for dette er at arbeidsmengden reduseres tilsvarende. Arbeidstaker er innforstått med at hun da ikke kan tildeles de største og mest omfattende sakene, men avdelingen har et bredt spekter av saker. A er for øvrig kjent med at en ansatt arbeidet i en stilling på 20 prosent i en lengre periode. Vedkommende håndterte da de enklere søknadene.

Når det gjelder kontakt med eksterne aktører er det praksis for at saksbehandler selv tar kontakt med disse de få gangene det er nødvendig for saksbehandlingen. Dette kan A fortsette med de dagene hun er på jobb. Erfaringsmessig er det få telefoner fra brukerne.

Den interne kontakten i regionen og i etaten vil kunne ivaretas ved at alle er kjent med på hvilke dager og hvilke tidspunkt A er tilgjengelig. At hun sprer arbeidsinnsatsen ut over flere dager i uken øker dessuten tilgjengeligheten.

Det vises dessuten til at A har 16 måneders erfaring med saksbehandling fra avdelingen, slik at hun raskt vil kunne være i gang med ordinær saksbehandling. Det er ikke forhold som tilsier at hun skal bruke lenger tid på dette enn nyansatte medarbeidere. A er i tillegg villig til å utføre andre arbeidsoppgaver ved avdelingen, eller utføre arbeid ved andre avdelinger ved B.

For øvrig har det betydning for vurderingen etter arbeidsmiljøloven § 10-2 at tilfellet faller inn under arbeidsmiljøloven § 4-6. Etter lovens forarbeider (Ot. prp. nr. 3 (1982-83) side 40) innebærer dette at "...arbeidsgiver må strekke seg lenger enn ellers når det gjelder ulemper for virksomheten".

Avslutningsvis fremholdes at A etter endret behandlingsopplegg skal ha gode muligheter for å komme tilbake i arbeid og det kan se ut til at hun blir fullt ut restituert, og intensjonen er å arbeidstiden økes gradvis i søknadsperioden.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Det er ikke mulig å gjennomføre en arbeidstidsreduksjon til 20 prosent uten at dette er til vesentlig ulempe for avdelingen.

Juristene på regelavdelingen arbeider i dag med virksomhetskontroll og/eller bilsaker. For virksomhetskontroll er det strenge resultatkrav. Saksbehandlingen innebærer også møtevirksomhet med revisor og den næringsdrivende. Denne sakstypen krever kontinuitet og tilstedeværelse og god kompetanse innen det aktuelle regelverk. As kompetanse innenfor dette sakfeltet anses pr i dag som meget begrenset. Bilsakene er av enklere karakter, men det avholdes ofte møter med bileier, og det er mange telefoner og tidspress.

Felles for saksbehandlingen er at arbeidet innbefatter mye skriving/arbeid foran pc.

Med en så lav stilling som 20 prosent, dvs. 7,5 timer pr uke, vil kravene som stilles til saksbehandlingen vanskelig kunne bli ivaretatt. I tillegg er det vanskelig for arbeidsgiver å tilsette en vikar når As arbeidsinnsats vil kunne variere fra 20 – 50 prosent.

Påstanden om at en annen ansatt har arbeidet i en stilling på 20 prosent over lengre tid, medfører ikke riktighet. Saksbehandleren var ikke ansatt i en stilling på 20 prosent, men ble hentet inn på timebasis for å få ned restanser i såkalte omberegningssaker. Vedkommende arbeidet periodevis i en stilling på nærmere 50 prosent.

Twisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Frist for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda utløper fire uker etter at arbeidsgiver avslø krav fra arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Arbeidsgivers avslag ble gitt 30. august 2010, og saken brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 27. september 2010. Saken er dermed 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 virksomheten på bestemte vilkår. Alternativet *helsemessige grunner* refererer til sykdom hos arbeidstakeren selv, og tvisteløsningsnemnda legger til grunn at det er oppfylt i det foreliggende tilfellet.

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 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 under en viss tvil kommet til at redusert arbeidstid som omsøkt ikke er til vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Slik arbeidsgiver har beskrevet saksbehandlingsoppgavene, ser nemnda at en tilrettelegging for en stilling på 20 prosent vil medføre visse ulemper, men nemnda finner ikke at de er av vesentlig karakter i dette tilfellet. Nemnda vil fremheve at det følger av forarbeidene (Ot. prp. nr. 3 for 1982-83 s. 40) at dersom behovet for redusert arbeidstid er særlig stort, bør det kreves en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiverens side for å avslå enn ellers. Etter nemndas syn er det ikke tvilsomt at behovet for redusert arbeidstid er særlig stort i det foreliggende tilfellet. Det legges vekt på at det er en stor arbeidsgiver som generelt bør ha gode muligheter for tilrettelegging for arbeidstakere med så sterke behov som det A har. Etter en avveining av partenes interesser har nemnda kommet til at A har krav på redusert arbeidstid i ett år fra 1. september 2010.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 03.12.2010.

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.