

VEDTAK NR 19/13 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 2. mai 2013

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Anne-Lise H. Rolland, LO
Anders Stenbrenden, NHO (vara for Elisabeth Lea Strøm)

Særskilt oppnevnte medlemmer

Vår Na-Ji Grytbakk, Ahus
Ann-Mari Wold, Fagforbundet

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 2002 vært ansatt som helsesekretær i stilling på 80 prosent ved avdeling for radiologi på X universitetssykehus, B.

Etter å ha vært sykemeldt i en lengre periode ble A i 2009 delvis friskmeldt og fikk da en tilpasset stilling med arbeidstid tilsvarende 40 prosent stilling. Arbeidstiden var fra kl. 14.45 til kl. 18.45 fra mandag til torsdag. Stillingsprosenten ble gradvis økt, og siden februar/mars 2010 har hun fungert i stilling på 60 prosent ved å jobbe lengre dager.

Fra våren 2012 har A og B vært i forhandlinger om fastsettelse av stillingsstørrelse og arbeidstid. I et oppfølgingsmøte 12. april 2012 ble det fra arbeidsgiver uttrykt ønske om en opptrapping til 80 prosent stilling med arbeid annenhver fredag ettermiddag som et tillegg til den eksisterende ordningen med ettermiddagsjobb mandag til torsdag. A ønsket imidlertid kun å jobbe 60 prosent og ikke på fredager. I løpet av sommeren og høsten 2012 ble det avholdt flere oppfølgingsmøter der man forsøkte å komme frem til mulige løsninger.

I brev av 14. januar 2013 ga B tilbud om 60 prosent stilling gjennomført ved vakter mandag til torsdag kl. 14.45 – 19.45 og annenhver fredag kl. 14.00 – 19.00. Tilbudet ble avslått av A.

Den 25. januar 2013 leverte A en søknad om redusert arbeidstid med henvisning til aml. § 10-2 (4) til arbeidsgiver. Det ble da søkt om reduksjon til stilling på 60 prosent, men med arbeid kun hver tredje fredag i tillegg til de faste arbeidsdagene mandag til torsdag.

Søknaden ble avslått av B i brev av samme dag.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 6. februar 2013.

A er senere sagt opp fra sin stilling og har tre måneders oppsigelsestid fra 1. mars 2013. Oppsigelsen er imidlertid bestridt, og arbeidstaker har i e-post av 18. april 2013 informert nemnda om at oppsigelsessaken vil bli brakt inn for domstolene.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra Delta B på vegne av arbeidstaker:

- brev av 6. februar 2013
- brev av 21. mars 2013
- e-post av 18. april 2013

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 25. februar 2013
- brev av 10. april 2013

Arbeidstakers anførsler

På vegne av A anfører Delta i det vesentligste:

Redusert arbeidstid etter omsøkt ordning vil ikke medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Årsaken til at A ikke aksepterer arbeid på fredager er at hennes helsesituasjon ikke tillater arbeid fem dager i strekk.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

A er oppsagt fra sin stilling som helsesekretær, og oppsigelsestiden utløper 1. juni 2013. Nemnda bør derfor avvise saken.

Subsidiært anføres det at den omsøkte ordningen vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidsgiver har strukket seg langt ved å tilby en stilling på 60 prosent der det arbeides annenhver fredag, da tilbudet allerede innebærer at A de øvrige fire ukedagene får jobbe flere daglige arbeidstimer enn det arbeidsgiver reelt sett har behov for. Det lar seg ikke gjøre å legge til rette for en stilling på 60 prosent dersom A skal ha fri tre av fire fredager.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd avgjøres av tvisteløsningsnemnda i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-13, jf. § 17-2.

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er det kun *tvister* som nevnt i § 10-13 som kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda for avgjørelse. Nemnda har i tidligere saker lagt til grunn at dette innebærer at arbeidstaker må ha en aktuell interesse i sakens utfall. Det er opplyst at A er oppsagt fra sin stilling og at oppsigelsestiden utløper 31. mai 2013, men at hun bestrider oppsigelsens gyldighet.

Det er ikke nemndas oppgave å avgjøre gyldigheten av oppsigelsen, men nemnda finner at det uavklarte rundt As videre arbeidsforholdet gir henne den nødvendige interesse i avgjørelse av om han har rett til fleksibel arbeidstid etter omsøkt ordning. Nemnda tar derfor saken til realitetsbehandling.

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 selv om arbeidsgiver har stilt spørsmål ved at A har gjennomført medisinstudier i mens hun har hatt redusert stilling, oppfatter tvisteløsningsnemnda det ikke som bestridt at kriteriet helsemessige grunner 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 mellom 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 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.**

Saken gjelder ikke *om* arbeidstiden skal tillates redusert eller størrelsen på reduksjonen, men hvordan denne skal gjennomføres.

Arbeidstaker ønsker 20 prosent redusert arbeidstid gjennomført ved å arbeide noe forlengede ettermiddagsvakter mandag til torsdag hver uke samt *hver tredje fredag*. Arbeidsgiver tilbyr også en arbeidstidsreduksjon på 20 prosent, men gjennomført ved at hun jobber fra kl. 14.45 til kl. 19.45 til mandag til torsdag hver uke samt *annenhver fredag* fra kl. 14.00 til kl. 19.00.

Nemnda har i sin praksis en rekke ganger presisert at retten til redusert arbeidstid ikke innebærer en ubetinget rett for arbeidstaker til å bestemme hvor stor arbeidstidsreduksjon man skal ha eller hvordan den skal gjennomføres. I samsvar med forarbeidene og tidligere forvaltningspraksis har nemnda lagt til grunn at også spørsmål om omfang og gjennomføring må løses gjennom ulempevurderingen. Det avgjørende vil altså være en konkret skjønnsmessig vurdering av om arbeidstakers ønske kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at innvilgelse av en arbeidstidsreduksjon til 60 prosent stilling der arbeidstaker har fri tre av fire fredager vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Nemnda har i vurderingen lagt til grunn arbeidsgivers anførsler om at sykehuset ikke har behov for A flere timer på mandag til torsdag enn de hun allerede jobber når forutsetningen er at hun skal starte på arbeid så sent som hun gjør. Dersom hun skal ha stilling på 60 prosent, slik hun krever, må hun da jobbe annenhver fredag. Nemnda presiserer også at den ikke har blitt forelagt medisinsk dokumentasjon som tilsier at A ikke kan arbeide fem dager på rad annenhver uke.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 06.05.2013

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 le