

VEDTAK NR 26/11 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte mandag 16. mai 2011.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

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

Særskilt oppnevnte medlemmer

Hans-Martin Møllhausen, Norsk Industri
Steinar Egeland, Fagforbundet for Industri og Energi

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 produksjonsmedarbeider i 100 prosent stilling ved B. Hun fungerer i en skiftordning med formiddags-, kvelds- og nattevakter, og har en gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på 33, 6 timer over en 6-ukersperiode.

A har et barn på tre år og et som ble født i juli 2010. Etter den siste fødselen har hun hatt 100 prosent foreldrepermisjon frem til mai 2011.

I brev av 17. august 2010 søkte A om redusert arbeidstid i ett år fra foreldrepermisjonens utløp. Arbeidstidsreduksjonen ønskes gjennomført ved at hun blir fritatt fra ett nattskift og får starte 40 minutter senere på tre av formiddagsskiftene i hver 6-ukerssyklus. Søknaden er begrunnet med at familien ikke har andre muligheter til å passe på barna ved de fire anledningene. Gjennomføringen av reduksjonen innebærer tilpasning til arbeidsturnusen til As ektefelle, som arbeider offshore. De vakter det søkes fri fra (helt eller delvis) er alle i de perioder ektefellen er i C.

Arbeidsgiver avslo søknaden i brev av 12. september 2010. Tvisten ble først brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 6. oktober 2011, men deretter fryst i påvente av forhandlinger mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Partene kom imidlertid ikke til enighet.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 6. oktober 2010
- brev av 4. mars 2011
- brev av 15. mars 2011

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 9. mai 2011

Arbeidstakers anførsler

A mener at hun har krav på arbeidstidsreduksjon som omsøkt og anfører i det vesentligste:

Den omsøkte ordningen medfører ikke vesentlig ulempe for arbeidsgiver. På formiddagsskiftene det er søkt om å starte 40 minutter senere, er det ingen "takt-tider" som gjør det tvingende nødvendig å være tilstede så tidlig. Det er heller ikke nødvendig med en egen skiftpost for å erstatte det aktuelle nattskiftet, da de ansatte har såkalt "disponibeltid" som kan brukes til dette.

Tilbudet om dagtidsjobb er ikke aktuelt, da det vil føre til mindre tid med barna samt lønnsreduksjon. Slik virksomheten begrunner sitt avslag, vil ingen kunne innvilges redusert arbeidstid. Dette er svært uheldig i en så stor virksomhet.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Innvilgelse av ønsket om redusert arbeidstid vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. B er en bedrift med helkontinuerlig skift, og alle produksjonslinjene har i dag en 6-skiftsordning med en gjennomsnittlig arbeidstid på 33,6 timer over en periode på 6 uker.

Virksomheten er for tiden i en meget streng markedssituasjon, og det må gjennomføres en effektivisering på opptil 30 prosent innen utgangen av 2011 for å sikre fortsatt drift. Som en følge av dette må det gjennomføres en bemanningsreduksjon på om lag 30 prosent innen årets utløp. Reduksjonen må i hovedsak gjennomføres i produksjon, noe som gjør at størrelsene på skiftene vil bli redusert og at handlingsrommet for særskilt tilrettelegging reduseres.

Det er gjort et grundig arbeid for å finne en tilfredsstillende løsning for A på skift. Det har vært gjentatte møter med A for å få løst saken til det beste for alle parter. Saken har videre diskutert flere ganger internt i HR-avdelingen, samt behandlet på møte hvor alle skiftlederne var samlet.

A har fått tilbud om dagstidsstilling. Virksomheten har her strukket seg langt, da den har få dagstidsstillinger A er kvalifisert for. Virksomheten har ikke muligheter til å gi henne andre alternativer, og mener at den har strukket seg så langt som rimelig kan forventes i den situasjonen bedriften er i.

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 avslø krav fra arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Dato for arbeidsgivers avslag er 12. september 2010 og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 6. oktober 2010. 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 *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 skal foreldre med barn under 10 år *uten videre* anses å ha behov for å få redusert sin arbeidstid, dersom de ber om dette. De trenger med andre ord ikke å begrunne behovet nærmere. Det er opplyst at A har to barn som begge er under 10 år, og hun har således oppfylt inngangskriteriet til bestemmelsen.

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 skjønsmessig 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.

A ønsker arbeidstidsreduksjonen gjennomført ved at hun i løpet av en seksukerssyklus får fri en nattevakt og får komme 40 minutter senere på tre formiddagsskift. Etter nemndas praksis innebærer ikke retten til redusert arbeidstid en ubetinget rett for arbeidstaker til å bestemme hvordan arbeidstidsreduksjonen skal gjennomføres. Etter forarbeidene og nemndas praksis vil også dette bero på en interesseavveining og en konkret skjønnsmessig vurdering av om arbeidstakers ønske kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Nemndas flertall, medlemmene Harborg, Skaug og Egeland, finner etter en konkret vurdering at A har krav på arbeidstidsreduksjon i tråd med sin søknad. Flertallet legger for det første vekt på at det er en lite omfattende reduksjon det er bedt om. Det er kun snakk om fire anledninger i løpet av en seksukerssyklus, en hel vakt og tre vakter som vil forkortes med 40 minutter. For det annet registrerer flertallet at hun kun har bedt om fri mens hennes ektefelle er i C, og da på tidspunkter av døgnet av da familien ikke har andre muligheter til å passe barna. Flertallet legger derfor til grunn at A har et betydelig behov for fri i de periodene det er bedt om.

Flertallet har forståelse for at arbeidstidsreduksjonen vil kunne by arbeidsgiver på visse utfordringer, og særlig i den kommende perioden med forventet reduksjon av arbeidsstokken på produksjon. I den interesseavveiningen som skal gjøres, finner flertallet likevel ikke at disse vanskelighetene kan oppveie det betydelige behovet arbeidstaker har for tilrettelegging ved de fire anledningene det er snakk om. Flertallet legger i denne sammenheng en viss vekt på at arbeidsgiver anførsler er av relativt generell karakter. Det er ikke konkret godgjort at en noe senere ankomst på enkelte av formiddagsvaktene vil ha uheldige konsekvenser for produksjonen. De alle fleste midlertidige reduksjoner av arbeidstiden vil medføre visse problemer for arbeidsgiver, og nemndas flertall finner ikke at de anførte ulempene overstiger det som er påregnelig. Ulempene kan derfor ikke anses som vesentlige når arbeidstakers behov tas i betraktning. Flertallet finner ikke å legge særlig vekt på at arbeidsgiver har tilbudt en dagstilling som alternativ til skiftordningen. Det er ikke omtvistet at en slik løsning vil medføre mindre tid for arbeidstaker sammen med barna, og derved være i strid med de overordnede formål som § 10-2 (4) skal ivareta i en situasjon som denne. Det er også på det rene at en dagstilling ikke vil innebære redusert arbeidstid.

Nemndas mindretall, medlemmene Strøm og Møllhausen, har etter en konkret vurdering kommet til at den omsøkte arbeidstidsreduksjonen vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Mindretallet har forståelse for at det i en bedrift med kontinuerlig produksjon og taktstyrt oppstart av produksjonsutstyr er av betydning at arbeidstakerne på et skift er til stede på samme tid, og gjennom hele skiftet. Mindretallet legger i denne sammenheng vekt på at virksomheten står foran en vesentlig bemanningsreduksjon som – i alle fall i en overgangsperiode – vil gi reduserte muligheter til å finne særskilte løsninger for den enkelte arbeidstaker. Mindretallet legger også en viss vekt på at virksomheten i utstrakt grad har forsøkt å møte As særlige behov for tilrettelagt arbeidstid, blant annet gjennom å tilby en fast dagtidsjobb.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold.

Twisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 24.05.2011

Til orientering:

Twist 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.