

Tvisteløsningsnemnda

etter arbeidsmiljøloven

Vedtaksdato: 12.12.2012

Ref. nr.: 12/27547

Saksbehandler: Mads Backer-Owe

VEDTAK NR 60/12 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 12. desember 2012

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Lornts Natrud Nagelhus, LO (vara for Anne-Lise H. Rolland)

Anders Stenbrenden, NHO (vara for Elisabeth Lea Strøm)

Særskilt oppnevnte medlemmer

Vår Na-Ji Grytbakk, Ahus

Ingrid T. Enoksen, NSF

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 overbioingeniør i 100 prosent stilling ved Diagnostisk klinikk, Klinisk patologi ved B.

Blant annet grunnet plager med skuldre og nakke samt hodepine ble A ble 100 prosent sykemeldt i november 2009. Grunnet tidligere sykemeldinger gikk hennes sykepengerrettigheter ut 25. mai 2010. Etter dette gikk hun ut i permisjon og mottok arbeidsavklaringspenger (AAP). Fra mars 2011 begynte hun å jobbe i stilling på 20 prosent, og har siden hatt en gradvis opptrapping. I september 2012 var hun oppe i stilling på 50 prosent.

Grunnet uenighet med arbeidsgiver om tidsperspektivet for videre opptrapping, søkte A 6. september 2012 om redusert arbeidstid til 40 prosent frem til 31. desember 2013. Reduksjonen ønskes gjennomført ved at hun jobber henholdsvis to og tre dager annenhver uke, med arbeidstid fra kl. 0930 til kl. 1530.

I brev av 17. september 2012 innvilget B permisjon som omsøkt frem til november 2012, og informerte om at det ikke ville bli gitt ytterligere permisjon etter dette.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev poststemplett 12. oktober 2012. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 12. oktober 2012
- brev av 30. oktober 2012
- brev av 3. desember 2012

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 7. november 2012
- brev av 10. desember 2012

Arbeidstakers anførsler

På vegne av A anfører NITO i det vesentligste:

Redusert arbeidstid etter omsøkt ordning vil ikke medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Dersom A innvilges redusert arbeidstid frem til 2014, vil dette gi arbeidsgiver forutberegnelighet i bemanningssituasjonen. I løpet av denne perioden vil man med større sikkerhet si om hun kan komme tilbake i full stilling, eller eventuelt hva hennes restarbeidsevne vil bli. En senere start de dagene hun jobber vil heller ikke medføre ulempe for driften.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Redusert arbeidstid som omsøkt vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Dersom A ønsker redusert arbeidstid, må hun si opp deler av stillingen. Det er problematisk å rekruttere kvalifisert arbeidskraft til et eventuelt deltidsvikariat. Det kan uansett ikke gis forskjøvet arbeidstid om morgenen, og reduksjonen må gjennomføres ved at det jobbes hele dager.

Tvistløsningsnemndas 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 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 av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særlig stort, bør det kreves en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiver 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.**

På grunnlag av de dokumenter nemnda har fått seg forelagt, har nemnda kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at redusert arbeidstid med 60 prosent vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemnda er av den oppfatning at As helseproblemer medfører et tungtveiende behov for redusert arbeidstid, hvilket tilsier at det må kreves en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiverens side for å avslå enn ellers. Slik arbeidsgiver har beskrevet arbeidsoppgavene ved avdelingen, antar nemnda at en tilrettelegging for en stilling på 40 prosent vil medføre visse ulemper, men finner det ikke godtgjort at ulempene vil være vesentlige.

Nemnda har forståelse for at det kan være vanskelig å rekruttere kvalifisert personell til en liten stilling, men det vil også måtte gjøres dersom A sier opp deler av stillingen slik arbeidsgiver krever. Nemnda finner det ikke underbygget at rekrutteringen blir vesentlig enklere dersom stillingen er fast heller enn et vikariat.

Arbeidsgiver anfører videre at en ordning der A kommer på jobb kl. 09.30 vil medføre en vesentlig ulempe ettersom man på grunn av nye rutiner har et økt behov for stabil bemanning fra kl. 08.00. Nemnda har i sin praksis en rekke ganger presisert at retten til redusert arbeidstid ikke innebærer en ubetinget rett for arbeidstaker til å bestemme hvordan

arbeidstidsreduksjon skal gjennomføres. I samsvar med forarbeidene og tidligere forvaltningspraksis, har nemnda lagt til grunn at også spørsmål om 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.

Slik nemnda vurderer sakens dokumenter, er kortere arbeidsdager en vesentlig del av As behov. Slik saken er opplyst har nemnda derfor etter en konkret vurdering kommet til at arbeidstidsreduksjonen gjennomføres slik at A arbeider henholdsvis to og tre dager annenhver uke, med oppstart kl. 08.00 men slik at hun kan avslutte dagene så mye før at stillingen til sammen blir på 40 prosent.

Konklusjon

Arbeidstaker gis rett til å redusere arbeidstiden til 40 prosent t.o.m. 31.12.2013. Ordningen gjennomføres ved at hun arbeider henholdsvis to og tre dager annenhver uke, med oppstart kl. 08.00 men slik at hun kan avslutte dagene så mye før at stillingen til sammen blir på 40 prosent.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 12.12.2012

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.