

## **VEDTAK NR 63/11 I TVISTELØYSINGSNEMNDA**

**Tvisteløysingsnemnda heldt møte onsdag 28. september 2011.**

Ved handsaming av saka var tvisteløysingsnemnda sett saman slik:

**Faste medlemmer**

Henning Harborg, leiar  
Karen Sophie Steen (vara), LO  
Elisabeth Lea Strøm, NHO

**Særskilt oppnemnde medlemmer**

Elin Sveistrup Ødegård, Ahus  
Unn Viken, Delta

**Saka gjeld**

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd

**Arbeidstakar**

A

**Arbeidsgjevar**

B

## **Det vert treffe slikt vedtak:**

### **Saksframstilling**

A er fast tilsett som rekneskapsmedarbeidar i stilling på 100 prosent ved økonomiavdelinga, B.

A søkte 3. mai 2011 om reduksjon av arbeidstida til 50 prosent. Bakgrunnen for søknaden var at arbeidstakar er 64 år, og ønskjer å ta ut delvis AFP.

B avslo søknaden i brev av 21. juni 2011. Grunngevinga var at man som ei følge av søknaden frå A i mai 2011 hadde lyst ut ei 50 prosent stilling som rekneskapsmedarbeidar, men at det ikkje hadde vore kvalifiserte søkjarar.

Saka vart brakt inn for tvisteløysingsnemnda ved brev datert 23. juni 2011. Overfor nemnda har begge partane fått kome med ytterlegare opplysningar og grunngevingar i saka.

Nemnda har mottatt følgjande dokument frå arbeidstakar:

- brev datert 23. juni 2011
- e-post av 2. september 2011

Nemnda har mottatt følgjande dokument frå arbeidsgjevar:

- brev datert 19. august 2011

### **Utsegn frå arbeidstakar**

Delta, på vegne av A, hevdar i det vesentlege:

Ein innfriing av A sin søknad om redusert arbeidstid vil ikkje medføre ei vesentleg ulempe for B. Av helsegrunnar vil eit framhald i yrkeslivet for A vere avhengig av at han får redusert si arbeidstid. Det bør vere fullt mogeleg å nytte seg av A si erfaring og kompetanse i ei stilling på 50 prosent i ein så stor organisasjon som B.

### **Utsegn frå arbeidsgjevar**

B hevdar i det vesentlege:

B har, tross utlysning av stilling, ikkje lykkast i å erstatte A sin kompetanse på det aktuelle fagområdet. Ein reduksjon på eit halvt årsverk i rekneskapsseksjonen vil gje urimeleg stor arbeidsbelastning på dei tilsette som skal halde fram med desse oppgåvene.

Det er elles einigheit om at det er fullt mogelig å nytte A sin kompetanse og erfaring i ei stilling på 50 prosent, og søknaden vil såleis verte godkjent dersom ein lykkast med å rekruttere ein person med adekvat kompetanse til den ledige stillingsprosenten.

### **Tvisteløysingsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastset at tvist om redusert arbeidstid blir avgjort av tvisteløysingsnemnda. Frist for å bringe saka inn for tvisteløysingsnemnda er fire ukar etter at

arbeidsgjevar avslo krav frå arbeidstakar, jf. forskrift om tvisteløysningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd.

Søknaden om redusert arbeidstid for A vart avslått av B i brev av 21. juni 2011. A bringa tvisten inn for tvisteløysingsnemnda i brev poststempla 5. juli 2011. Nemnda reknar såleis at tvisten er fremma rettidig.

Arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd fastset at arbeidstakar 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 reduksjonen i arbeidstida kan gjerast utan vesentleg ulempe for verksemda.

A er 64 år, og treng derfor i utgangspunktet ikkje nokon ytterlegare grunngeving for sin søknad om redusert arbeidstid. Retten til redusert arbeidstid gis likevel på vilkår av at reduksjonen kan gjerast utan vesentleg ulempe for verksemda.

Av forarbeida til tidligare arbeidsmiljølov § 46A, Ot. prp. nr. 3 (1982-1983), går det fram at det ved vurderinga må foretas ein veging av arbeidsgjevars og arbeidstakars interesser. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særlig stort, bør det krevjast en sterkare grunngeving frå arbeidsgjevaren sin side for å avslå enn elles.

Lovens forarbeid gir elles tilvising på ei konkret og skjønnsmessig vurdering av dei ulempar arbeidsgjevar gjer gjeldande. I forarbeida til gjeldande lovføresegn om redusert arbeidstid, Ot. prp. nr. 49 (2004-2005), heter det at føresegna er ment å føre vidare innhaldet i tidligare § 46A, og at praksis som har utvikla seg rundt ulempevurderinga framleis vil være relevant. I denne praksisen er det lagt til grunn at kravet til *vesentleg* ulempe inneber at det ikkje er tilstrekkelig å pårope ei generell ulempe, til dømes ulempe ved å måtte omorganisere arbeidsoppgåver eller skaffe vikar.

Nemndas fleirtal, Harborg, Steen, Strøm og Ødegård, har etter ei heilskapsvurdering kome til at det i denne saka vil innebere ei vesentleg ulempe for verksemda å innfri A sitt ønske om redusert arbeidstid. Arbeidsgjevar har gjennom å lyse ut ei stilling på 50 prosent gjort konkrete forsøk på å imøtekomme A sitt ynskje om redusert arbeidstid, men har ikkje fått nokre søknadar frå kvalifiserte søkjarar. Om reduksjonen i arbeidstid likevel skulle setjast i verk, ville verknaden vera at arbeidsgjevar vart ståande utan naudsynleg mannskapsdekning på eit viktig område. Slik ståa er no, må nemndas fleirtal difor konkludere med at arbeidstidsreduksjon i A si stilling vil innebere ei vesentleg ulempe for arbeidsgjevar. Fleirtalet vil likevel streke under at arbeidstakar har full moglegheit til å søkja arbeidstidsreduksjon på ny, og at arbeidsgjevar då igjen vil ha plikt til å søkja løysingar som vil ivareta arbeidstakar sine interesser, antakeleg både til å lyse ut ny stilling og til å vurdere andre åtgjerder som kan setje ein i stand til å etterkomme arbeidstakars ynskje. Det skal i den samanheng merkast at arbeidstakar har stilt seg open for andre løysingar enn ein reduksjon på femti prosent.

Nemndas mindretal, Viken, har kome til eit anna resultat. Etter mindretalets syn er det ikkje ei vesentleg ulempe for B at A får redusert arbeidstid ved å gå av med gradvis AFP. A har vært fleksibel og lagt fram løysingar slik at arbeidsoppgåvene likevel skal bli ivaretatt. Han har også vært tydelig på at om han skal kunne helde fram i arbeidslivet, vil dette være avhengig av at han kan få redusert si arbeidstid. Han har venta på ei avklaring sida januar 2010. Slik mindretalet ser det, har B ikkje lagt fram tilstrekkeleg dokumentasjon på at dei ikkje fikk

kvalifiserte søkarar til den utlyste stillinga. De har heller ikkje vurdert tilstrekkelege alternative løysingar inntil ein meir permanent løysing er til stede. Ulempa B har er etter mindretalets syn dermed ikkje vesentleg nok for at A ikkje skal få redusert sin arbeidstid med 50 prosent.

### **Konklusjon**

Arbeidstakar får ikkje medhald.

Twisteløysingsnemnda

Henning Harborg  
leiar

Lillestrøm, 12.10.2011

### **Til orientering:**

Twist om rett til redusert arbeidstid kan bringes inn for domstolane etter at tvisteløysingsnemndas avgjerd ligg føre, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 andre ledd. Nemndas konklusjon står ved lag mens saken er til behandling ved domstolane. Dersom dette vil virke urimelig, kan retten etter krav frå en av partane fastsette en annen midlertidig ordning.

Fristen for å bringe tvisten inn for domstolane er åtte ukar regnet frå det tidspunkt tvisteløysingsnemndas avgjerd ligg føre, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.