

Tvisteløsningsnemnda

etter arbeidsmiljøloven

Vedtaksdato: 23.09.2013

Ref. nr.: 13/21654

Saksbehandler: Helene Nødset Lang

VEDTAK NR 46/13 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte fredag 20. september 2013.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Anne-Lise H. Rolland, LO

Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Lars Wiggen, Lederne

Tjerand Espeland, SKL AS

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 prosjektingeniør hos B og har ansvaret for å prosjektere og gjennomføre bygging av nettanlegg. B har hovedkontor i X og omkring 70 ansatte. A bor i C kommune og har kontorplass i Z. På grunn av helseproblemer har han fått innvilget kontorplass i C en dag i uka.

A søkte i brev av 29. mai 2013 om redusert arbeidstid på bakgrunn av at han har fylt 62 år, sammenholdt med arbeidsbelastningen totalt og belastningen ved å pendle 2,5-3 timer hver dag. Han ønsket en reduksjon til 50 prosent fra det tidspunkt han får innvilget AFP.

Arbeidsgiver avsto søknaden i brev av 19. juni 2013, men tilbød A 20 prosent reduksjon i tillegg til fortsatt tilrettelegging med kontorsted i C en dag i uka. Begrunnelsen for avslaget var at en stillingsreduksjon vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver på grunn av A' ansvar i stillingen som prosjektleder.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev fra NITO av 24. juni 2013. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 24. juni 2013 med vedlegg
- brev av 28. juni 2013

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 14. august 2013 med vedlegg

B har sendt et nytt tilbud til A med tilbud om 20 prosent permisjon i mars-november og full permisjon i januar, februar og desember, da det er lavere aktivitet i denne perioden. NITO opplyser at det har vært noe dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker uten at de så langt har blitt enige om en alternativ løsning og at de regner med at saksbehandlingen for tvisteløsningsnemnda går sin gang inntil de eventuelt skulle bli enige.

Arbeidstakers anførsler

A ønsker en gradvis nedtrapping av sin stilling i B og anfører i det vesentligste:

A ønsker redusert arbeidstid til 50 prosent etter et langt arbeidsliv som startet i 1965 og for B i 1976. Summen av alder og arbeidsbelastning blir stadig mer utfordrende og slitsom, og arbeidsgiver har lagt dårlig til rette for et balansert arbeidsforhold. Han har i mange år blitt pålagt å endre kontorsted, noe som har medført daglig reisetid på 2,5-3 timer. Tilrettelegging i form av en dag med kontor i hjemkommunen medfører dermed fortsatt 10-12 timer ekstra reisetid i uka.

Bs økonomiske resultater bør ikke belastes den enkelte ansatte. Avdelingen hans er godt bemannet. Antall ansatte skal være det dobbelte av det referanseselskap har i tilsvarende avdelinger. Han kan derfor ikke se at avdelingen er særlig sårbar mot å gjennomføre en livsfasetilpasset personalpolitikk.

A hadde forventet en positiv behandling av søknaden på bakgrunn av Bs status som IA-bedrift og den vedtatte livsfasetilpassede personalpolitikken. Han har jobbet for å få på plass en slik ordning siden han fylte 62.

A vil være fleksibel i tilpasningen til redusert arbeidstid.

Arbeidsgivers anførsler

B hevder at en stillingsreduksjon på 50 prosent vil medføre vesentlig ulempe på grunn av A's ansvar i stillingen som prosjektleder. Det anføres i det vesentligste:

Prosjektingeniører har ansvaret for å prosjektere og gjennomføre bygging av nettanlegg, herunder å gjøre risikovurderinger, utvikle HMS-planer, bestille materiell, gjøre avtaler med grunneier, følge opp montører og koordinere andre aktører på anleggsplassen. Det er ofte endringer underveis i prosjektene, hvilket krever tett oppfølging underveis. Man risikerer at prosjektet stopper opp dersom prosjektingeniøren ikke er tilgjengelig for kontinuerlige avklaringer underveis. Fravær under byggingen reduserer lønnsomheten i prosjektet. Nettselskapene har lav inntjening og har hatt en avkastning på under 2 prosent av nettkapitalen de siste fem årene. Det skaper oppmerksomhet på kostnadsnivået i all aktivitet.

Avdelingen A jobber i har 11 ansatte, hvorav 5 prosjektingeniører. Tre av disse er nyansatte og to av disse skal ut i permisjon det neste året. Kapasiteten er derfor redusert og kan vise seg utilstrekkelig for arbeidsmengden fremover. Det har aldri blitt benyttet vikarer i disse stillingene fordi det kreves lang intern opplæring før man mestrer stillingen.

B har tidligere erfart at 20 prosent redusert arbeidstid for prosjektingeniører kan fungere, og tilbyr derfor dette i kombinasjon med en dag i uka med kontorsted i C. Prosjektingeniøren møter i tillegg ofte på prosjektanleggsplassen og kan i stor grad styre sin egen arbeidstid.

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.

Departementet uttalte i Ot.prp. nr. 30 (2007-2008) Om lov om endring i arbeidsmiljøloven kapittel 1, følgende om formålet med innføring av rett til redusert arbeidstid for arbeidstakere som har fylt 62 år:

Regjeringa har i St.meld. nr. 5 (2006-2007) om opptening og uttak av alderspensjon i folketrygda gjort framlegg om at alderspensjonen til folketrygda skal kunne takast ut heilt eller delvis etter fylte 62 år, og at det skal vere mogleg å kombinere arbeid og pensjon utan avkorting av pensjonen. På denne måten kan pensjonssystemet støtte opp om ei gradvis nedtrapping og medverke til at fleire står lenger i arbeid enn dei elles ville gjort. Det er då ein føresetnad at arbeidstakarar over 62 år verkeleg får høve til å arbeide redusert tid. På denne bakgrunnen gjer Arbeids- og inkluderingsdepartementet framlegg om endring i arbeidsmiljølova som styrkjer retten til redusert arbeidstid for denne arbeidstakargruppa.

Forslaget går ut på å lovfeste at arbeidstakar som har fylt 62 år, skal ha rett til redusert arbeidstid.

A fyller 64 i oktober og oppfyller inngangskriteriet. Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten, og departementet uttalte i Ot.prp. nr. 30 (2007-2008) Om lov om endring i arbeidsmiljøloven kapittel 4.2 følgende:

Om det ligg føre ei vesentleg ulempe for verksemda eller ikkje, må tuftast på ei konkret skjønnsvurdering, som i den gjeldande føresegna. Eit relevant moment i ulempevurderinga vil vere korleis den reduserte arbeidstida skal takast ut. Ein arbeidstidsreduksjon som skal realiserast i form av litt kortare arbeidstid kvar dag, kan etter omstenda innebere ei større ulempe enn dersom reduksjonen blir teken ut i form av ein fridag i veka. I andre situasjonar kan det vere motsett. Som det går fram av punkt 2.1, må arbeidsgivaren akseptere ei generell ulempe for eksempel ved å måtte tilsetje ekstra personale eller gjennomføre ei viss omorganisering av arbeidet. Det er først når ulempa er "vesentlig" – for eksempel dersom arbeidstakaren har ein spisskompetanse som det er nødvendig å erstatte, og dette ikkje er mogleg å gjere i ein liten stillingsbrøk – at arbeidsgivaren etter ei konkret vurdering kan setje seg imot arbeidstidsreduksjonen. Det vil i utgangspunktet liggje føre ei "vesentlig ulempe" dersom arbeidsgivaren må auke bemanninga i verksemda for eksempel fordi arbeidstakaren reduserer arbeidstida si med 20 prosent og det er umogleg å erstatte dette med noko lågare enn ei 50-prosentstilling. Ein vil også kunne leggje vekt på kva konsekvensar arbeidstidsreduksjonen vil få for andre tilsette, for eksempel i tilfelle det ikkje er mogleg å erstatte ein liten reduksjon med ein vikar/nytilsett, og dei andre tilsette derfor får ei urimeleg auka belastning.

Nemnda finner at ulempene for arbeidsgiver i denne saken er vesentlige. Oppgavene som tilligger prosjektingeniørstillingen er såpass krevende at en så omfattende reduksjon som til 50 prosent vanskelig vil fungere tilfredsstillende. Slik nemnda forstår det, arbeider prosjektingeniørene i hovedsak med ett byggeprosjekt av gangen, og stillingen krever oversikt og kontinuerlig oppfølging av dette prosjektet. Dette gjør stillingen vanskelig å dele, og det fremstår derfor som en lite aktuell løsning å sette inn en vikar en eller flere dager i uken.

Det legges i helhetsvurderingen også vekt på at arbeidsgiver har innvilget en arbeidstidsreduksjon på tjue prosent. Kombinert med en hjemmekontorløsning en dag i uka, anser nemnda hensynet til arbeidstaker som tilstrekkelig ivarettatt. Etter en helhetsvurdering har nemnda derfor kommet til at A ikke kan gis medhold i sitt krav om redusert arbeidstid til 50 prosent. Nemnda registrerer imidlertid at begge parter synes å ha vilje til å strekke seg for å finne en tilfredsstillende løsning for begge parter, og vil oppfordre dem til å samarbeide om å finne en slik løsning.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold i sitt krav om redusert arbeidstid til 50 prosent.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 23.09.2013

Til orientering:

Tvist om rett til redusert arbeidstid kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 (2). 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 (3).