

VEDTAK NR 56/14 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 27. november 2014.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Anne-Lise H. Rolland, oppnevnt etter forslag fra LO

Elisabeth Lea Strøm, oppnevnt etter forslag fra NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Odd Lilleberg, Fellesforbundet

Hans-Martin Møllhausen, Norsk Industri

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 speditør hos B hvor hun jobber skift i varemottak/logistikk. I henhold til arbeidsavtalen jobber A 2 skift. Logistikkavdelingen består av 70 årsverk, og A jobber på et team med to ansatte.

A har siden 2011 hatt en avtale om redusert arbeidstid fordi mannen jobber offshore og er borte to uker om gangen med påfølgende fire uker fri. I periodene mannen var på jobb arbeidet hun fra 08.00 til 14.00, de resterende ukene fulgte hun skiftordningen som gjaldt ellers.

Skiftordningen ble endret fra september 2014 og innebærer nå tre skift etter følgende skiftplan:

Uke 1: 06.00 – 14.30

Uke 2: 08.45 – 18.00

Uke 3: 14.00 – 22.30

Den 6. juni 2014 søkte A om å få jobbe kun dagtid. Begrunnelsen for søknaden er at hun har små barn og en mann som jobber offshore. Hun har hatt redusert arbeidstid en periode siden mannens jobb var midlertidig. Han er nå ansatt fast og A ønsker derfor dagtidsjobb for å få bedre rutiner for barna i hverdagen. Hun mener også det er størst behov i varemottaket på dagtid. Ønsket periode var ikke angitt i søknaden men er oppgitt å være to år i oversendelsen til tvisteløsningsnemnda. Hun ønsker å jobbe fra kl. 8 til kl. 14 hver dag, noe som utgjør en reduksjon til 80 prosent.

Arbeidsgiver avslo søknaden i møte 15. september 2014, men tilbød samme tilrettelegging som hun har hatt siden 2011, det vil si tilrettelagt arbeidstid de ukene mannen arbeider offshore.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 16. september 2014.

I brev av 1. oktober 2014 tilbyr arbeidsgiver redusert arbeidstid (til cirka 90 prosent) med følgende arbeidstider de ukene mannen er på jobb:

Uke 1: 08.00 – 14.30

Uke 2: 08.45 – 16.00

Uke 3: 08.00 – 16.00 mandag og tirsdag, 14.00 – 22.30 onsdag og torsdag.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 16. september 2014 med vedlegg
- brev av 30. oktober 2014
- e-post av 19. november 2014

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 9. oktober 2014 med vedlegg
- brev av 4. november 2014

Arbeidstakers anførsler

A mener arbeidsgiver har plikt til å tilrettelegge arbeidstiden for sine ansatte i perioder, og anfører i det vesentligste:

Dagens ordning medfører at hun ikke ser barna sine på ettermiddag/kveld to uker i strekk. Når far i tillegg er borte 15 dager i strekk blir situasjonen uholdbar. Ordningen hun har hatt med arbeidstid fra kl. 8 til kl. 14 de ukene faren er på arbeid har fungert bra, men hverdagen fungerer dårlig når hun er tilbake i skiftarbeid. Hun sliter også med søvnen i disse periodene. Arbeidsgivers nye tilbud er ikke like godt. Fri på fredagene og lengre dager ellers bidrar ikke i en hektisk hverdag alene med to barn.

Det er mest å gjøre i varemottaket på dagtid. På ettermiddag/kveld er det mindre å gjøre. Bemanningen er lav, og alenearbeid vil forekomme ved sykdom, ferie osv. Det er alltid andre til stede som kan bistå. Hun har jobbet alene i perioder hvor hennes teamkollega har vært på kurs uten at det har vært noe problem.

Hun anfører at teamlederne er positive til at hun kan jobbe dagtid. Hun mener det vil være positivt for arbeidsgiver å ha bedre bemanning når det er mest å gjøre, samtidig som de reduserer lønnsutgifter og skiftillegg.

A har sagt seg villig til å bytte arbeid, jobbe hver fredag og ta ekstra skift ved behov. Hun viser til at det var 10 ledige stillinger i tapperi/produksjon, som hun meldte interesse for, men som hun ikke har fått tilbakemelding på. Hun mener det er fullt mulig å bytte arbeid internt også uten bestemte fagbrev, men ønsker først og fremst å jobbe der hun er.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver anfører at det vil være en vesentlig ulempe å gi A en ren dagtidsjobb i den stillingen hun har.

Skiftordningen skal ivareta kundenes krav til åpningstider, og dagtidsjobb for en arbeidstaker vil medføre at kollegaen blir alene store deler av skiftet, særlig morgen og kveld. Dette er både upraktisk og sikkerhetsmessig uforsvarlig.

A er ikke kvalifisert for de eksisterende dagtidsjobbene i virksomheten. Jobb i produksjonen krever et annet fagbrev enn det A har.

Arbeidsgiver anfører at de har tilrettelagt arbeidstiden for A siden 2011, og at den samme tilretteleggingen fortsatt er mulig dersom arbeidstaker ønsker det. Dette innebærer dagtid til av seks uker.

Twisteløsningsnemndas 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 «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 anses foreldre med barn

under 10 år å ha behov for å få redusert sin arbeidstid, dersom de ber om dette. De trenger ikke å begrunne behovet nærmere. Med to barn på to og fem år samt en mann som jobber oljeturnus er det ikke tvilsomt at A fyller inngangskriteriet for redusert arbeidstid.

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 av 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 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.

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. Gjennomføringen synes å være den store problemstillingen i denne saken.

Nemnda har kommet til at en så stor omlegging av arbeidstiden som A ønsker vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. A har arbeidet fra kl. 8 til kl. 14 i to av seks uker tidligere, men det vil medføre større ulemper om dette skulle gjennomføres i alle uker. Nemnda legger vekt på at dette vil medføre merbelastninger på andre arbeidstakere og sikkerhetsmessige utfordringer. Nemnda legger også en viss vekt på at arbeidsgiver har tilbudt andre løsninger som er mindre omfattende enn den A ønsker.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 01.12.2014

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).