

VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA

For behandling av sak nr 39/07 i tvisteløsningsnemnda ble det torsdag den 27.09.07 avholdt møte ved Nærings- og handelsdepartementet i Oslo.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Seniorrådgiver Hanne Inger Bjurstrøm (leder), advokat Elisabeth Lea Strøm (NHO) og advokat Haakon Skaug (LO)

Særskilt oppnevnte medlemmer

Nina Møggestue, Negotia
Gaute Krokann, HSH

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 revisormedarbeider i 100 prosent stilling hos B. Hun er for tiden hjemme i permisjon og skal begynne å jobbe igjen i januar 2008. A har to barn på 3 og 1,5 år.

A har muntlig og skriftlig, i brev av 10. april 2007, søkt om redusert arbeidstid til 70 prosent fra 15. januar 2008. Hun ønsker lik arbeidstid gjennom hele året. Det er ikke angitt noe tidsperspektiv i søknaden, men hensikten er å komme tilbake til 100 prosent stilling etter hvert. Søknaden ble avslått i brev av 6. juli 2007. Arbeidsgiver har tilbudt 80 prosent stilling med fri en dag i uken fra 1. juli, med 100 prosent arbeidstid pluss overtid i årsoppgjøret.

Avdelingen A jobber i har 11 årsverk og 12-13 ansatte.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 17. juli 2007.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken. Det vises i denne forbindelse til brev av 12. september 2007 fra B samt brev av 16. september 2007 fra A.

Arbeidstakers anførsler

Arbeidstaker anfører at hun har behov for redusert arbeidstid på grunn av sine to barn på 3 og 1,5 år. Hun har ikke mulighet til å jobbe i 100 prosent stilling deler av året og noe redusert resten av året, slik arbeidsgiver tilbyr.

A søker etter flere ansatte, og burde derfor være i stand til å imøtekomme hennes ønske om reduksjon til 70 prosent.

I forhold til arbeidsgivers argumentasjon med hensyn til andre arbeidstakere, oppfatter hun at dette er en individuell avtale mellom henne og nærmeste leder. Hun har ikke hørt om andre som har søkt om dette eller som har støttet henne i denne saken.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører at A er ansatt i 100 prosent stilling, og at det i forbindelse med ansettelsen ble gjort klart at det jobbes mye i perioden 1. januar til 15. juni hvert år. I denne forbindelse må alle påregne en del overtid. Dette gjelder hele bransjen.

Arbeidsgiver har innført en ordning der småbarnsforeldre får 80 prosent stilling med fri en dag i uken fra 1. juli og ut året, hvor de jobber 100 prosent med overtid i årsoppgjørsperioden. Dette har også A fått tilbud om.

Det vil medføre store ulemper for arbeidsgiver om A jobber 70 prosent hele året. Dersom arbeidsgiver går med på en slik ordning vil det komme flere slike søknader, og alle må stille likt. Til sammen vil dette medføre at de ikke klarer å gjennomføre årsoppgjøret med det vanlige antall ansatte. Dermed må det ansettes flere, leies flere kontorplasser og kjøpes inn mer utstyr.

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 avslo krav fra arbeidstaker, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Dato for arbeidsgivers avslag er 6. juli 2007 og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 17. juli 2007. Saken er således rettidig innbrakt.

Arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd fastsetter at arbeidstaker 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.

Slik saken er opplyst legger tvisteløsningsnemnda til grunn at A oppfylder inngangsvilkåret for rett til redusert arbeidstid. Problemstillingen blir etter dette om den omsøkte reduksjon i arbeidstiden 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 skjønnsmessig vurdering i forhold til hvilke ulemper som kan 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 fremdeles vil være relevant. Gjennom tidligere forvaltningspraksis 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. Arbeidsgiver må kunne påvise en kvalifisert og betydelig form for ulempe, for eksempel at arbeidstidsreduksjonen vil medføre uforholdsmessige vanskeligheter for virksomheten.

Ut fra de foreliggende opplysninger om A sin stilling, finner et flertall i nemnda, leder Hanne Bjurstrøm, Elisabeth Lea Strøm og Gaute Krokann, at karakteren av hennes stilling fremstår som problematisk i forhold til den omsøkte fordelingen av redusert arbeidstid. Flertallet vil påpeke at det her dreier seg om en arbeidstidsreduksjon på 30 prosent som er likt fordelt gjennom hele året. På grunnlag av saksopplysningene har flertallet forståelse for at en slik arbeidstidsreduksjon her vil sette arbeidsgiver i en vanskelig situasjon. Dette gjelder særlig i perioden 1. januar til 15. juni da virksomheten er inne i den mest arbeidskrevende fasen knyttet til årsoppgjøret, og hvor de ansatte må påregne en del overtid. Slik flertallet ser det vil As krav ikke kunne etterkommes for denne perioden uten at dette samtidig ville medføre at de øvrige ansatte vil bli pålagt ytterligere overtid.

Flertallet har etter dette kommet frem til at en stillingsreduksjon på 30 prosent gjennom hele året her vil utgjøre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Nemndas mindretall, Nina Møglestue og Haakon Skaug finner at A har vektige velferdsgrunner til å søke redusert stilling da hun har omsorg for to barn på 3 og 1,5 år. Arbeidsmengden hos arbeidsgiver varierer i løpet av året med hovedmengde de første måneder i kalenderåret. Arbeidsmengden og fordelingen av denne er imidlertid forutsigbar da den gjentar seg årlig, noe som også fremkommer ved at arbeidsgiver påpeker at de ansatte må påberegne overtid under årsoppgjørene. Arbeidsgivers begrunnelse for avlag på As søknad om 70 prosent stilling fordelt "flatt", er av generell karakter, jf arbeidsgivers påstand om at bedriften vil få mange slike søknader. Mindretallet mener at det ikke kan være slik at ansatte i bedriften på et generelt grunnlag skal fratras muligheten til redusert stilling pga en evt "smitteeffekt". Enhver søknad om redusert stilling må ses i sammenheng med bedriftens til en hver tid eksisterende situasjon.

I dette tilfellet har ikke arbeidsgiver fremkommet med noen spesifikk begrunnelse for at arbeidstakers stillingsreduksjon vil medføre særlige ulemper for bedriften. Ut fra dette er mindretallet kommet til at arbeidstakers krav bør imøtekommes.

Konklusjon

A gis ikke medhold i sitt krav om redusert arbeidstid.

Tvisteløsningsnemnda

Hanne Inger Bjurstrøm
leder

Oslo, 29.10.07

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.