

VEDTAK NR 55/09 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag den 27. august 2009 i Arbeidstilsynets lokaler i Lillestrøm.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Haakon Skaug, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Trond Erik Kvalsnes, ABELIA
Torstein Goyer, NITO

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 arbeider som teknisk koordinator i B i stilling på 100 prosent. Siden september 2008 har B sagt opp eller permittert ansatte tilsvarende 8 årsverk og virksomheten har nå totalt 25 ansatte. A har arbeidet i B i ni år. Etter fødselspermisjon med sitt eldste barn, arbeidet hun i stilling på 80 prosent i seks måneder.

Ved søknad av 8. mai 2009 søkte A om å få redusert sin stilling til 80 prosent etter endt fødselspermisjon. Bakgrunnen for søknaden om redusert stilling er omsorgen for to små barn på henholdsvis fem måneder og tre år. Det er ikke presisert i søknaden hvor lenge A ønsker reduksjon av arbeidstiden, men hun har i etterkant opplyst at søknaden gjelder for minimum ett år, men med opsjon på ytterligere ett års permisjon. Stillingsreduksjonen ønskes gjennomført ved å ha fri en dag i uken.

B avsto ved e-post av 14. mai 2009 søknaden om redusert stilling. Det har i etterkant vært kontakt mellom partene, uten at dette har medført at arbeidsgiver har endret standpunkt til søknaden.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 5. juni 2009.

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

Fra A foreligger følgende dokumenter:

- brev av 5. juni 2009

Fra B foreligger følgende dokumenter:

- brev av 29. juni 2009
- e-post av 13. august 2009

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

For å kunne ivareta omsorgen for to små barn og samtidig yte maksimalt på jobb er det nødvendig å redusere stillingen til 80 prosent. Hennes lange innsats for bedriften, kvalifikasjoner, kjennskap til bedriften og velvillighet i permisjonstiden burde tilsi at bedriften ønsker å strekke seg for å ivareta hennes behov for redusert stilling. Hva gjelder bedriftens behov for koordinator i full stilling, bemerker hun at bedriften uansett må ha løsninger ved eventuell sykdom for oppgaver som må utføres daglig.

A mener at bedriften i hennes fravær kan skaffe vikar eller omfordele oppgaver til andre ansatte. Hun viser til at hun har hørt av kolleger at konsulenter og verksted har noe ledig kapasitet. Ved å innvilge henne redusert arbeidstid med 20 prosent vil således bedriften få en kostnadsreduksjon som må være til bedriftens fordel i krisetider som nå. For øvrig bemerker hun at ikke alle av hennes arbeidsoppgaver må utføres daglig.

Arbeidsgivers anførsler

B gjør gjeldende at reduksjon av As arbeidstid vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver og anfører i det vesentligste:

Nedskjæringer i bedriften og påfølgende omorganisering påvirker bedriften i stor grad. Seks årsverks arbeidsoppgaver er delt på de personene som er igjen i bedriften. Siden årsskiftet har koordinatorstillingen blitt tillagt flere oppgaver. Det er et krav fra styret at deler av stillingen i tillegg skal gjøres inntektsbringende for å kunne rettferdiggjøre kostnadene.

Koordinatorstillingen har fått et budsjett og ansvar for aktivt salg mot kunder. Driftssenteret skal ikke lenger ha inngående telefoner, og alle henvendelser som kommer inn vil i stedet bli satt til koordinator som skal fungere som første kontakt til driftssenteret.

Å fordele koordinators arbeidsoppgaver på andre ansatte vil være lite lønnsomt.

Lønnsforskjellene mellom stillingene tilsier at det ikke er besparelser på å overføre 20 prosent fra koordinatorstillingen til konsulenter. Tekniske konsulenter har vesentlig høyere lønn enn koordinator og arbeidsgiver har i tillegg store utgifter knyttet til utdanning av konsulentene. Det er således nødvendig at de arbeider i stilling på 100 prosent på sitt fagområde for å sikre inntjeningen. Det er ikke andre ansatte i virksomheten med likeartede oppgaver som teknisk koordinator som kan ivareta dennes oppgaver.

As forrige søknad om redusert stilling til 80 prosent i seks måneder ble innvilget uten innvendinger. Personen som den gang vikarierte for henne mens hun hadde fødselspermisjon, fortsatte som koordinator i stilling på 20 prosent etter at A kom tilbake i redusert stilling. Firmaet hadde på det tidspunktet 35 ansatte, tjente penger og kunne bære kostnadene reduksjonen i stillingen medførte. Dagens situasjon er at firmaet taper penger og at det kreves stadig mer av den enkelte ansatte for i det hele tatt å redde arbeidsplassene for fremtiden.

Det tilbakevises at det er mye ledig tid i teknisk avdeling. Avdelingen har et teknisk belegg på 85 prosent per juni 2009.

Twisteløsningsnemndas 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 avslø krav fra arbeidstaker, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Det legges til grunn at dato for arbeidsgivers avslag er e-post av 14. mai 2009. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 5. juni 2009, og er således rettidig innbrakt.

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 skal foreldre med barn under 10 år *uten videre* anses å ha behov for å få redusert sin arbeidstid, dersom de ber om dette. De trenger med andre ord ikke å begrunne behovet nærmere.

Nemnda legger således til grunn at det i dette tilfellet foreligger vektige velferdsgrunner i lovens forstand og at grunnvilkåret for redusert arbeidstid derfor er oppfylt.

Rett til redusert arbeidstid er 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 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 av de ulemper som 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 etter den bestemmelsen fremdeles vil være relevant. I 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.

Twisteløsningsnemnda viser til at utgangspunktet etter loven må være at arbeidstaker har rett til reduksjon i tråd med sine ønsker så langt dette ikke er til vesentlig ulempe etter loven. I dette ligger at spørsmålene om *hvordan* og med *hvor mye* arbeidstiden skal reduseres faller til ulempevurderingen. Nemnda har i tidligere vedtak (se for eksempel sak 13/08, 17/08, 46/09) uttalt at hvordan arbeidstidsreduksjonen skal gjennomføres, i samsvar med ovennevnte lovforarbeider og foreliggende praksis på dette området, vil bero på en interesseavveining og en konkret skjønnsmessig vurdering av om arbeidstakers ønske kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Nemnda har etter en avveining av partenes interesser kommet til at B i dette tilfellet ikke har dokumentert at stillingsreduksjon som omsøkt vil medføre en vesentlig ulempe, slik nemnda også kom til blant annet i sak 16/07, 52/07, 13/08, 38/08, 24/09. Lovens formål med rett til redusert arbeidstid for småbarnsforeldre er å imøtekomme foreldres ønske om mer tid til samvær med små barn. Skal det gjøres unntak fra denne retten, må det i det konkrete tilfelle foreligge en vesentlig ulempe som arbeidsgiver med rimelighet ikke kan avhjelpe. Generelle henvisninger til en vanskelig økonomisk situasjon kan ikke være tilstrekkelig til å avskjære den rett arbeidstaker i utgangspunktet har til redusert arbeidstid.

Nemnda har merket seg at virksomheten har nedbemannet og/eller permittert ansatte, men mener at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har dokumentert at omdisponeringer av personellressurser ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe. Det legges også en viss vekt på at arbeidstaker har søkt om reduksjon i svært god tid, hvilket bør gjøre det enklere for arbeidsgiver å finne en løsning som ivaretar alle behov.

Nemnda finner etter en konkret vurdering at A har rett til 20 prosent redusert arbeidstid i form av fri en dag per uke i 2010. Hvilken dag hun skal ha fri må avklares med arbeidsgiver.

Konklusjon:

Arbeidstaker gis medhold

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 28.08.2009

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.