

## **VEDTAK NR 86/09 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag den 5. november 2009 i  
Departementsbygning R5, Akersgata 59, Oslo.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Hilde Enger, leder (vara)  
Haakon Skaug, LO  
Elisabeth Lea Strøm, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Elisabeth Østreng, Utdanningsforbundet  
Børge Benum, KS

### **Saken gjelder**

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

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B kommune

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A er 68 år og 50 prosent uføretrygdet. Han jobber i 50 prosent stilling som PP-rådgiver i B kommune. 17. juni 2009 søkte A om redusert arbeidstid med 15 prosent. Søknaden gjaldt fra 1. september 2009.

B kommune avsto søknaden 6. juli 2009 fordi en stilling på 35 prosent ville medføre vesentlige ulemper for virksomheten. Avslaget ble sendt per post til arbeidstakers hjemmeadresse. A var på dette tidspunkt på ferie og mottok ikke avslaget før noe senere.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev datert 3. august 2009. Brevet var poststempelt 6. august 2009.

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

Det foreligger følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 3. august 2009
- brev av 17. september 2009

Det foreligger følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 26. august 2009
- brev av 26. oktober 2009

### **Arbeidstakers anførsler**

A har arbeidet i full stilling i 25 år, og mener at en målsetning om å ansette medarbeidere i størst mulig stilling ikke bør være til hinder for at enkelte, spesielt eldre arbeidstakere kan få jobbe redusert. Dette har også vært vanlig tidligere og er en målsetning i forhold til Inkluderende Arbeidsliv og statens ønske om at eldre arbeidstakere står lengre i arbeid.

Han ble uføretrygdet 50 prosent i 2000 og opplevde ikke at arbeidsmengden ble tilpasset før etter lengre tid. Det er stor sårbarhet i organisasjonen ved langvarige fravær/sykdom, og belastningen på de gjenværende i organisasjonen er stor. Det er derfor behov for mer arbeidskraft enn en liten stillingsbrøk, noe kommunen også imøtegår ved at de har lyst ut vikariater på ett år om gangen for å håndtere fraværet. Ved fleksibel organisering vil en liten stilling kunne justeres inn i en hel stilling.

En reduksjon på 15 prosent innebærer bortfall av en dag hver fjortende dag, hvilket ikke er en vesentlig endring i forhold til at han har jobbet 50 prosent siden 2000. Han har hele tiden deltatt på alle felles planleggingsdager og har vært fleksibel i forhold til andre viktige møter. Samarbeidspartnere har adgang til å ta kontakt og gjøre avtaler med ham også på fritiden.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune mener det vil medføre vesentlige ulemper for PP-tjenesten å ha en stilling på 35 prosent, og anfører i det vesentligste:

Arbeidsgiver har en målsetning om flest mulig store stillinger. En stilling på 35 prosent gir lite kontinuitet og tilgjengelighet. Det vil også kunne medføre lengre ventetid for brukerne,

noe som ikke er ønskelig da henviste saker bør behandles uten ugrunnet opphold. Det er i tillegg høye krav til kompetanse i PP-tjenesten, og det vil medføre færre muligheter for A til å delta i nødvendig fagutvikling.

Det er også vanskelig å få kvalifiserte søkere til stillinger mellom 20 og 50 prosent.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

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.

Brev med avslag på søknaden ble sendt til arbeidstakers hjemmeadresse 6. juli 2009. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 3. august 2009, poststemplett 6. august 2009. Nemnda finner at fristens utgangspunkt regnes fra det tidspunkt avslaget er kommet frem til parten, det vil si når avslaget har kommet frem til arbeidstakers postkasse. Fristen vil etter dette løpe ut et par dager etter mandag 3. august 2009. Nemnda har kommet til at tvisten er fremsatt i tide, og at den dermed kan realitetsbehandles. Det er lagt vekt på at det gjelder en søknad om redusert arbeidstid, og at hensynet til tredjepart derfor ikke kommer inn. Kommunen har heller ikke anført at fristen er oversittet.

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. A er 68 år, og trenger derfor ingen ytterligere begrunnelse for sin søknad om redusert arbeidstid.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemnda har etter en avveining av partenes interesser kommet til at arbeidstidsreduksjonen ikke vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Nemnda ser at PP-tjenesten har en vanskelig bemanningssituasjon, men finner ikke at dette er nok til frata eldre arbeidstakere en lovbestemt rettighet. Nemnda finner at det her foreligger mange muligheter for å lyse ut større stillingsbrøker i kombinasjon med de andre ledige stillingene de har ubesatt, og at hensynet til en arbeidstaker på 68 år må veie tyngre enn arbeidsgivers problemer med å få tak i vikar. I en situasjon hvor kommunen har flere ubesatte stillinger, er det etter nemndas oppfatning positivt at enkelte uføre og eldre arbeidstakere ønsker å bruke restarbeidsevnen. Ut fra sakens opplysninger, kan ikke nemnda se at en reduksjon av As stilling vil medføre reduksjon i tilbudet til brukerne av PP-tjenesten i B kommune.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis medhold

Tvisteløsningsnemnda

Hilde Enger  
leder

Lillestrøm, 6. november 2009

**Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14 og 14-3 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.