



Vedtaksdato
18.02.2019

Vår referanse
2018/50590

Saksbehandler
Mahreen Shaffi

VEDTAK NR 21/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 14. februar 2019.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder
Silje Hassellund Solberg, LO
Silje Stadheim Almestrand, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Tonje Thue Width, NHO Service og Handel
Anette Storhaug Sørensen, Handel og kontor

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 fast ansatt som innkjøper i full stilling ved innkjøpsavdelingen i B.

Innkjøpsavdelingen består av 7 ansatte og alle har full stilling. Avdelingen har spesialkompetanse på innkjøp av lagervarer og skaffevarer, og gjennomfører også prosjektkjøp for B. Arbeidstaker har en alminnelig daglig arbeidstid på 7,5 timer per dag og 37,5 timer per uke. Arbeidstaker har også fleksibel arbeidstid, med kjernetid fra kl. 09.00 – 15.00.

Den 11. oktober 2018 søkte hun om redusert arbeidstid til 80 prosent grunnet omsorg for 2 små barn og lang reisevei til arbeidsstedet. Hennes barn er 2 og 6 år gamle. Arbeidstaker ønsket den reduserte arbeidstiden i form av en fridag i uken. Den omsøkte ordningen er ønsket for 2 år.

Arbeidsgiver avsto søknaden i møte av 6. november 2018, med begrunnelsen at det vil medføre økt arbeidsmengde på andre i avdelingen og at avdelingen vil være sårbar ved fravær.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 13. november 2018. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 13. november 2018
- e-post av 10. januar 2019

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 13. desember 2018
- brev datert 28. januar 2019

Arbeidstakers anførsler

A mener hun har rett til redusert arbeidstid til 80 prosent, og anfører i det vesentligste:

Arbeidstaker ønsker, etter råd fra lege, å redusere sin stilling til 80 prosent, og ta ut 20 prosent som en fast fridag i uken. Arbeidstaker er allikevel villig til å være fleksibel i forhold til eventuelle møtedager eller dersom andre forhold i avdelingen krever det. Hun ønsker dette for 2 år. Grunnet omsorg for 2 barn og lang reisevei har arbeidstaker behov for redusert arbeidstid.

At virksomheten har sykefravær og høy aktivitet bør ikke være relevant for å kunne påberope seg at den omsøkte ordningen vil medføre vesentlig ulempe. En reduksjon til 80 prosent for arbeidstaker vil bidra til å unngå fremtidig sykefravær. Avdelingen har benyttet seg av vikarer i korte og lengre perioder for å dekke permisjon eller sykefravær. En omorganisering av arbeidsoppgaver skaper ikke større utfordring for arbeidsgiver enn normalt.

Arbeidsgivers anførsler

B mener at redusert arbeidstid vil innebære vesentlig ulempe, og anfører i det vesentligste:

Redusert arbeidstid slik omsøkt vil innebære en vesentlig ulempe fordi en eventuell reduksjon vil gå utover den daglige driften og øvrige ansatte på avdelingen. Det er en liten avdeling, og har allerede utsatt flere prosjekter og opplæringsaktiviteter på grunn av utfordringer med bemanningen. Dette gjelder særlig endringer i arbeidsstokken, sykefravær og høy aktivitet.

Opplæringstid for denne stillingen er minst 6 til 12 måneder, og det finnes ikke eksterne søkere som kjenner systemene fra før av. Dette gjør at arbeidet er av en slik art at det ikke er mulig å løse ved en mindre stillingsbrøk eller kortvarig innleie av arbeidskraft. Det vil også skape utfordringer i forbindelse med ferieavvikling og avspasering av arbeidstid for de øvrige 6 ansatte ved avdelingen.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av Tvisteløsningsnemnda. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) 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.

A har 2 barn på 2 og 6 år, og oppfyller med dette inngangsvilkåret for rett til 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 vurdering delt seg i et flertall og et mindretall.

Nemnda flertall, medlemmene Rogstad, Almestrand, Solberg og Sørensen, har kommet frem til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at den omsøkte reduksjonen vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Flertallet legger i sin vurdering vekt på at arbeidstaker har omsorg for 2 små barn og utgangspunktet er da at man har rett på redusert stilling med mindre dette vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Flertallet ser at en reduksjon av arbeidstiden vil medføre utfordringer for arbeidsgiver. Flertallet kan ikke se at arbeidsgiver i tilstrekkelig grad har dokumentert hvordan den omsøkte reduserte arbeidstiden vil gå utover den daglige driften og de øvrige ansatte på avdelingen vurdert opp mot vesentlighetskriteriet. Det er forståelig at dette vil medføre visse utfordringer for arbeidsgiver, men sett opp mot arbeidstakers behov for redusert arbeidstid kan ikke nemndas flertall se at de anførte ulempene oppfyller kravet til vesentlighet i lovens forstand. Det vises også til at arbeidstaker har gitt uttrykk for at hun ønsker å være fleksibel med tanke på hvilke dager hun skal ha fri og at hun vil tilpasse seg møter og annet fravær. Nemndas flertall har etter dette kommet til at A innvilges redusert arbeidstid slik omsøkt for en periode frem til utløpet av 2020.

Nemndas mindretall, medlemmet Width, har etter en konkret vurdering kommet til at redusert arbeidstid slik omsøkt vil medføre en vesentlig ulempe for B.

Mindretallet legger i sin vurdering vekt på at det er en liten avdeling arbeidstaker jobber i, og det har vært utfordringer med bemanningen. Det vises særlig til at arbeidsgiver har opplyst at to personer skal ut i permisjon sommeren 2019 samt at en person sannsynligvis går av med pensjon. Det er blitt opplyst om at flere prosjekter og aktiviteter er blitt utsatt på grunn av bemanningssituasjonen. Videre legges det også vekt på at opplæringstiden for stillingen er lang, og dette medfører også utfordringer med å få tak i vikar for å dekke en så liten stillingsandel. A oppfyller inngangskriteriet i loven, men har ikke noe særlig tungtveiende behov utover det enhver barnefamilie må anses å ha. Nemndas mindretall har etter dette kommet frem til at arbeidstaker ikke kan gis medhold i sitt krav.

Konklusjon

A har rett til redusert arbeidstid med 20 prosent frem til utløpet av 2020.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad
nestleder

18.02.2019

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).