



Vedtaksdato
15.05.2019

Vår referanse
2019/10326

Saksbehandler
Maria Schilvold

VEDTAK NR 73/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte mandag 13. mai 2019.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS
Per Engeland, Virke

Særskilt oppnevnte medlemmer

Johan Remmen, Renovasjonsselskapet for Drammensregionen IKS
Erling Hagen, Handel og Kontor

Saken gjelder

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4)

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som innkjøpssjef i full stilling ved anskaffelsesavdelingen i B. Avdelingen har spesialkompetanse på offentlige anskaffelser og består av totalt tre ansatte i full stilling.

A har en avtalt arbeidstid på 7,75 timer per dag i perioden f.o.m. 16. september t.o.m. 14. mai, og 7 timer per dag i perioden f.o.m. 15. mai t.o.m. 15. september. Dette tilsvarer i gjennomsnitt 37,5 timer per uke. Videre har A fleksibel arbeidstid, med kjernetid fra kl. 09.00-14.00.

A har tidligere fått innvilget redusert arbeidstid med 20 prosent hvert år siden 2012. Den 7. desember 2018 søkte hun om fortsatt redusert arbeidstid med 20 prosent for 2019, grunnet omsorg for sine to barn på 8 og 11 år. Hun ønsker reduksjonen gjennomført slik at hun jobber redusert antall timer hver dag, slik som tidligere år.

B avslo søknaden i brev datert 15. januar 2019, formidlet per e-post samme dag. Avslaget var begrunnet med at B er avhengig av å utnytte de tilgjengelige personellressursene i anskaffelsesavdelingen fullt ut for å kunne gjennomføre sine planer for 2019. Dette fordi planene i stor grad er avhengig av at et betydelig antall anbudskonkurranser gjennomføres.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 8. februar 2019. 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 8. februar 2019 med vedlegg
- e-post av 12. mars 2019 med vedlegg
- e-post av 11. april 2019 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 1. mars 2019 med vedlegg
- e-post av 1. april 2019 med vedlegg
- e-post av 29. april 2019 med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at hun har rett til redusert arbeidstid, og anfører i det vesentligste:

Redusert arbeidstid kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. B plan for 2019 lar seg fint gjennomføre selv om A jobber 80 prosent. At planen så langt har blitt gjennomført som planlagt underbygger dette. Videre vil redusert arbeidstid for A ikke medføre økt arbeidsmengde for de to øvrige ansatte ved innkjøpsavdelingen, blant annet fordi A er tilgjengelig på telefon og/eller e-post for å besvare hastesaker eller andre henvendelser når hun ikke er på kontoret.

A behov for redusert arbeidstid må uansett veie tyngre enn en eventuell ulempe for B. Begrunnelsen for hennes ønske om redusert arbeidstid er omsorg for sine to barn på 8 og 11 år. A anfører at sønnen på 11 år har vært utsatt for omfattende mobbing på skolen og at både han og datteren på 8 år derfor har behov for ekstra oppfølging. Sønnen har byttet skole

på grunn av mobbingen, noe som har medført lengre reisevei for A enn tidligere. A anfører at fleksitidsordningen ikke er tilstrekkelig til å dekke hennes behov, siden dette medfører at hun vil måtte jobbe mer på kveldstid.

Det anføres videre at det ikke er relevant å se hen til As øvrige fravær i ulempevurderingen. Det er heller ikke relevant at arbeidstaker har søkt om redusert arbeidstid ved tidligere anledninger, da behovet for redusert arbeidstid har endret seg, men hele tiden har vært oppfylt.

Arbeidsgivers anførsler

B gjør gjeldende at redusert arbeidstid vil innebære en vesentlig ulempe for dem, og anfører i det vesentligste:

På grunn av to konkurser i 2017 i renovasjonsselskaper som B hadde kontrakt med (V og X), måtte B selv overta ansvaret for innsamling av husholdningsavfall. Denne endringen medførte økt aktivitetsnivå for B i 2018 og også utover i 2019, og påvirker fremdeles driftsmessige forhold i betydelig grad. Dette er bakgrunnen for at det i 2019 må foretas et stort antall anskaffelser, og som gjør at det blir nødvendig å utnytte de tilgjengelige personellressursene i anskaffelsesavdelingen fullt ut.

A arbeidsoppgaver som leder av avdelingen er etter sin art krevende å omfordele og delegere. Det er også få muligheter for å tilpasse øvrige stillingene til å dekke A eventuelle reduksjon, da alle øvrige ansatte i administrasjonen jobber 100 prosent. Kompetansen til medarbeiderne er heller ikke overlappende.

Det anføres videre at det i praksis er umulig å finne en vikar med nødvendig kompetanse til å dekke opp 20 prosent av rollen som innkjøpsjef.

Å innvilge redusert arbeidstid for A vil derfor medføre økt arbeidsmengde for de to øvrige ansatte ved anskaffelsesavdelingen. Dette gjelder særlig for rådgiveren, da kontraktsoppfølgeren ikke har anskaffelsesfaglig kompetanse.

Det anføres dessuten at det vil være en ulempe å gjennomføre den reduserte arbeidstid ved at A jobber kortere dager, da dette vanskeliggjør organiseringen og planleggingen av løpende saker som skal følges opp fra dag til dag. Denne ulempen forsterkes ytterligere ved at A faktiske tilstedeværelse sannsynligvis vil være langt lavere enn 80 prosent, hensett til hennes fraværshistorikk.

Tvistløsningsnemndas 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 to barn, hvorav ett av dem er 8 år. Hun oppfyller dermed 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.

Nemndas flertall, medlemmene Due, Rasmussen, Hagen og Remmen, har kommet frem til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at en arbeidstidsreduksjon på 20 prosent vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Flertallet legger vekt på at arbeidstaker har omsorg for to barn, hvorav ett av dem er under 10 år, og at dette i utgangspunktet er tilstrekkelig i seg selv til at arbeidstaker har rett på redusert stilling, med mindre det vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. I tillegg vektlegges arbeidstakers opplysninger om at barna har behov for ekstra oppfølging på grunn av at sønnen har vært utsatt for mobbing på skolen. I henhold til forarbeidene må det dermed kreves en sterkere begrunnelse fra B side for å avslå A søknad.

Flertallet ser at en reduksjon av arbeidstiden vil medføre utfordringer for arbeidsgiver, men kan ikke se at arbeidsgiver i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at den omsøkte reduserte arbeidstiden vil medføre «vesentlig ulempe» i lovens forstand.

Det legges videre vekt på at arbeidstaker vil være tilgjengelig på telefon og/eller e-post for å besvare hastesaker eller andre henvendelser ved behov dersom hun ikke er på kontoret.

Nemndas flertall har etter dette kommet til at A innvilges redusert arbeidstid slik omsøkt for en periode frem til og med 31. desember 2019.

Nemndas mindretall, medlemmet Engeland, har etter en konkret vurdering kommet til at A oppfyller inngangskriteriet i loven, men at redusert arbeidstid som omsøkt vil medføre en vesentlig ulempe for B.

Mindretallet legger vekt på at A jobber i en liten avdeling, og at det vil medføre økt arbeidsbelastning på de øvrige ansatte i avdelingen dersom hun innvilges redusert arbeidstid. Det vises særlig til at det kun er én av de to andre i avdelingen som har anskaffelsesfaglig kompetanse, og at det skal gjennomføres et stort antall anbudskonkurranser i 2019. Videre legges det vekt på at det i praksis er vanskelig å få tak i en vikar med rett kompetanse til å dekke en så liten stillingsandel. Mindretallet ser at A har et tungtveiende sosialt behov, men mener likevel at hun allerede har en stor fleksibilitet i sin arbeidshverdag gjennom ordningen med fleksibel arbeidstid. Mindretallet har etter dette kommet frem til at A ikke kan gis medhold i sitt krav.

Konklusjon

A har rett til redusert arbeidstid med 20 prosent frem til og med 31. desember 2019 i form av kortere dager hver dag.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

15.05.2019

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).