

VEDTAK NR 49/11 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 4. august 2011.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Haakon Skaug, LO
Tor Brustad (vara), NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Aud Trulsen, HK
Mette B. Persson, 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 har vært ansatt i full stilling som sekretær i B, avdeling X siden 9. mai 2008. Fra januar 2009 har hun, etter muntlig avtale, hatt 70 prosent stilling for å få mer tid sammen med barna som da var 6, 8 og 14 år.

Arbeidsgiver ønsket at A skulle gå tilbake til full stilling i april 2011, mens A fortsatt ønsker å fortsette ordningen med redusert arbeidstid til 70 prosent, gjerne i fem år til. Hun leverte derfor skriftlig søknad om redusert arbeidstid i form av en fridag hver uke og en time kortere arbeidstid de fire resterende arbeidsdagene, slik hun har hatt til nå. Søknaden er begrunnet i et ønske om samvær med og omsorg for barna som nå er 8, 10 og 16 år. Gutten på 10 år har en spesiell sykdomssituasjon og utvidede omsorgsrettigheter etter vedtak fra NAV.

Arbeidsgiver avslo søknaden om fortsatt reduksjon til 70 prosent, og tilbød i stedet reduksjon til 50 prosent. Avslaget var begrunnet i økonomiske forhold. Det ble særlig påpekt at med den ønskede reduksjon til 70 prosent, ville en kontorarbeidsplass bli stående ubrukt store deler av uken. Ved reduksjon til 50 prosent derimot kunne to medarbeidere dele arbeidsplass.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 26. mai 2011. 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 26. mai 2011
- brev av 27. mai 2011
- brev av 7. juli 2011
- brev av 13. juli 2011

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 27. juni 2011

Arbeidstakers anførsler

A anfører at hun har krav på redusert arbeidstid i tråd med søknaden. A har omsorgsplikter og belastninger utenom det vanlige, og hun ønsker derfor å tilbringe litt mer tid sammen med barna på 8, 10 og 16, samt ha overskudd til å følge opp skolearbeid og fritidsaktiviteter. Hun ønsker primært å fortsette med ordningen hun har hatt til nå, som er fri hver fredag samt ca. en time kortere arbeidsdag de andre dagene. Hun presiserer likevel at det ikke er et ubetinget krav å ha fri hver fredag.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

A gikk over fra markedssekretær til sekretær i økonomiavdelingen i forbindelse med nedbemanning våren 2011. Etter noen måneder i 70 prosent stilling, fant arbeidsgiver at dette

fungerte dårlig. Arbeidet på økonomiavdelingen har strenge tidsrammer og krever et tett samspill mellom de ansatte på avdelingen. Markedssekretærrollen var langt friere.

Implementering av økonomioppfølgingssystemet SAP medfører en ekstrabelastning for alle ansatte ved økonomiavdelingen. I tillegg går avdelingsleder og en annen ansatt ved avdelingen ut i fødselspermisjon fra sommeren, noe som gjør situasjonen ekstra utfordrende. Det er vanskelig å få vikar i en så liten stilling som 30 prosent.

B ansetter prinsipielt alltid medarbeidere i full stilling. Fri fredager og 6,5 times arbeidsdag de andre dagene er ikke optimalt pga arbeidspresset som er jevnt fordelt over hele uken. B kan heller ikke se at A har dokumentert behovet for fri på fredager idet det må antas at barna da er på skolen. B mener å ha strukket seg langt ved å innvilge 70 prosent i to år og kan som eneste løsning tilby 50 prosent med arbeid to og tre dager per uke. Da kan to arbeidstakere dele kontorarbeidsplass og B vil spare kostnadene for en kontorarbeidsplass, hvilket utgjør 65.000 kroner.

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. Dato for arbeidsgivers avslag er 4. mai 2011 og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers e-post av 26. mai 2011. Saken 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. Det er i denne saken ikke omstridt at det foreligger vektige velferdsgrunner i form av samvær med barn under 10 år.

Retten 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 utviklet seg om 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.

Saken gjelder ikke *om* arbeidstiden skal tillates redusert, men størrelsen på reduksjonen og hvordan denne skal gjennomføres. Arbeidsgiver har gitt arbeidstaker et tilbud om reduksjon av arbeidstiden, men til 50 prosent i stedet for til de 70 prosent arbeidstaker har søkt om. Det er også forskjeller i ønskene om hvordan reduksjonen skal gjennomføres. Arbeidstaker ønsker fri en dag i uken, samt reduksjon av arbeidstiden med ca. en time de resterende fire arbeidsdagene. Arbeidsgiver ønsker derimot at reduksjon gjennomføres ved fulle fridager, hhv. to og tre annenhver uke.

Nemnda har i sin praksis en rekke ganger presisert at retten til redusert arbeidstid ikke innebærer en ubetinget rett for arbeidstaker til å bestemme hvordan arbeidstidsreduksjonen skal gjennomføres. I samsvar med forarbeidene og tidligere forvaltningspraksis, har nemnda lagt til grunn at også spørsmål om omfang og gjennomføring må løses gjennom ulempevurderingen. Det avgjørende vil altså være en konkret skjønnsmessig vurdering av om arbeidstakers ønske kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Nemndas flertall, Harborg, Skaug, Brustad og Trulsen, finner at en reduksjon av arbeidstiden til 70 prosent ikke vil være til vesentlig ulempe for arbeidsgiver. En viss omorganisering og tilrettelegging må påregnes ved enhver arbeidstidsreduksjon, og flertallet kan ikke se at arbeidsgiver har konkretisert ulemper som overstiger det som vil være påregnelig i de fleste tilfeller. Arbeidsgivers argumentasjon er av generell karakter, og det er etter alt å dømme ikke gjort forsøk på å avverge ulempene gjennom f.eks. å ansette vikar. Arbeidsgiver har argumentert med at reduksjon av As arbeidstid er vanskelig fordi der er andre i avdelingen som også har permisjon. Slik flertallet ser det, burde dette forhold snarere tilsi at arbeidsgiver har større mulighet enn ellers til å tilsette vikar i større stillingsbrøker.

Flertallet finner etter dette at A har krav på å få redusert arbeidstiden fra 100 til 70 prosent i en periode fremover. Arbeidstaker har ikke spesifisert en periode, og ettersom det yngste barnet er 8 år, finner flertallet det naturlig at hun gis rett til reduksjon frem til sommeren det året barnet fyller 10 år, dvs. 1.7.2013.

Det er uenighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om hvordan reduksjonen skal gjennomføres. Arbeidstaker ønsker fri hver fredag og for øvrig én time de andre arbeidsdagene, mens arbeidsgiver har anført at det ikke er dokumentert et behov for fri hele fredag ettersom barna er i skolepliktig alder. Flertallet er enig i at arbeidstakers behov ikke tilsier at hun er avhengig av fri en hel dag, hva enten dette er den ønskede fredagen eller en av de andre ukedagene. Det sentrale er at hun får redusert arbeidstiden daglig. Flertallet presiserer derfor at A har krav på at arbeidstiden forkortes med en time om dagen, men overlater for øvrig til partene å bli enige om hvordan det resterende av reduksjonen skal gjennomføres.

Nemndas mindretall, Persson, har etter en konkret vurdering kommet til at arbeidstakers ønskede arbeidstidsreduksjon vil være til vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Arbeidsgiver har gjennom arbeidstakers reduksjon på 30 prosent gjennom 2 år erfart at det er vanskelig å få besatt en slik stillingsandel. Ubesatt stilling og/eller stadig skifte av arbeidstaker til denne stillingsandelen vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver samt kunne medføre ulemper for andre arbeidstakere i virksomheten. I tillegg har arbeidsgiver dokumentert en ekstrautgift ved reduksjon av arbeidstiden, samt praktiske ulemper i arbeidet som nemndas

mindretall finner vesentlige. Nemndas mindretall legger videre vekt på at arbeidsgiver har tilbudt en reduksjon på 50 prosent, og at denne ordningen bør ivareta arbeidstakers interesser og kan gjennomføres uten tilsvarende ulemper for arbeidsgiver.

Konklusjon

Arbeidstaker har rett til redusert arbeidstid til 70 prosent frem til 1.7.2013. Reduksjonen gjennomføres etter avtale mellom partene, men slik at arbeidstaker har krav på daglig reduksjon med iallfall en time.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 08.08.2011

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.