



Vedtaksdato
19.10.2023

Vår referanse
2023/114

Saksbehandler
Ida Marie Wilhelmsen

VEDTAK NR 104/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 12. oktober 2023.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Andreas Dag Nilsen, KS

Særskilt oppnevnte medlemmer

Jan Ørnevik, Fellesforbundet bygg, bransjemedlem arbeidstakersiden
Jon Claudi, NHO, bransjemedlem arbeidsgiversiden

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 ansatt som leder for «Employer Branding og Rekruttering» i stilling på 100 prosent hos B. A er for tiden sykemeldt.

A søkte om redusert arbeidstid med 20 prosent for en periode på minst fem år, den 13. mars 2023. Søknaden er begrunnet i omsorg for to barn på ett og fire år, i tillegg til nyoppståtte helseutfordringer. Arbeidstaker har behov for redusert arbeidstid for å få hverdagen til å gå opp og for å kunne følge opp barna best mulig. A ønsker å redusere arbeidstid ved å ha fri en dag uken, i tillegg til å ha hjemmekontor en til to dager i uken.

Arbeidsgiver avsto søknaden den 2. mai 2023 og begrunnet avslaget med at det ville være til vesentlig ulempe for virksomheten.

A brakte saken inn for Tvisteløsningsnemnda den 29. mai 2023. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Etter at saken ble brakt inn, ga arbeidsgiver A tilbud 20 prosent redusert arbeidstid i en periode på ett år, fra hun er 100 prosent friskmeldt. Arbeidsgiver opplyste at de etter ett år ville evaluere ordningen. A avsto tilbudet den 27. juni 2023, fordi hun mener hun minst trenger to år for å se om det fungerer. Dette har hun foreslått for arbeidsgiver, som ikke har akseptert tilbudet.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 29. mai 2023
- brev av 5. juni 2023
- brev av 30. juli 2023

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 30. juni 2023
- brev av 1. august 2023

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver gjør gjeldende at A ikke har rett til 20 prosent redusert arbeidstid i fem år, fordi dette vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

B viser til at A som leder har et helhetlig ansvar for forsvarlig fremdrift innen sitt ansvarsområde og at kontinuitet, forutsigbarhet og langsiktig tilnærming er avgjørende. Redusert arbeidstid vil bidra til redusert framdrift, i tillegg til at de må lære opp andre og flytte på oppgaver og ansvar. Virksomheten får dermed redusert kapasitet og kvalitet.

En av A sine viktigste arbeidsoppgaver er å markedsføre B som den mest attraktive arbeidsgiveren i deres region og i bygg- og anleggsindustrien. Arbeidsgiver mener at dette ansvaret tilsier at man må være tilgjengelig i 100 prosent stilling. Dette er fordi søkere alltid

skal kunne komme i kontakt med «Leder for Employer Branding og Rekruttering», som er stillingen A innehar.

Videre viser arbeidsgiver til at stillingen krever kjennskap til organisasjonen, noe som tar tid å bygge opp. Å benytte vikar vil derfor være en ulempe. Som følge av fødselspermisjon og nå sykmelding, har arbeidsgiver midlertidig omorganisert arbeidet, slik at det nødvendigste arbeidet er fordelt utover de andre ansatte i virksomhetens HR-team. Det strategiske arbeidet med mål om å være bransjens og regionens mest attraktive arbeidsgiver, begrenses derfor nå i stor grad, og vil begrenses ytterligere hvis arbeidstaker får innvilget 20 prosent redusert arbeidstid. Arbeidsgiver viser til at kombinasjonen av 20 prosent reduksjon og at det er søkt om en periode over fem år, ikke er forenlig verken kapasitetsmessig eller kvalitetsmessig for at de skal nå sine mål.

Arbeidsgiver mener også at A ikke har særlige vektige velferdsgrunner for å få redusert arbeidstid. En praksis hvor det innvilges redusert arbeidstid som følge av normalt familieliv, vil ifølge B skape store utfordringer for bedriften.

Arbeidsgiver opplyser avslutningsvis at de ønsker å vise velvilje. Dette er årsaken til at de den 12. juli 2023 ga tilbud om 20 prosent redusert arbeidstid ved 100 prosent friskmelding, for en periode på ett år. Dette har likevel arbeidstaker avslått, da hun ønsker å få innvilget fem år med en gang.

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at hun har rett til 20 prosent redusert arbeidstid og at dette ikke vil være til vesentlig ulempe for B.

A anfører at hun har et viktig velferdsmessig behov, da hun har små barn. Hun har behov for redusert arbeidstid for å få hverdagen til å gå opp og for å kunne følge opp barna best mulig. Hun har i tillegg nyoppståtte helseutfordringer som hun er nødt til å ta hensyn til for å mestre hverdagen på sikt. A opplyser også at samboeren jobber mye og de ikke har tilgang på hjelp fra andre for å ta hånd om barna.

Arbeidstaker er enig i at hun har mange arbeidsoppgaver som hun er ansvarlig for i sin stilling, men mener likevel at vilkåret om vesentlig ulempe ikke kan anses for å være oppfylt når de veies opp mot hennes behov for redusert arbeidstid. Hun opplyser at arbeidsgiver ikke har valgt og ansatte vikar i stillingen hennes, da hun hadde foreldrepermisjon og mens hun er sykemeldt. At hun kommer tilbake i 80 prosent stilling vil dermed utgjøre en stor forskjell for arbeidsgiver.

Arbeidstaker opplyser at hun ikke ville akseptere tilbud om redusert arbeidstid for en periode på ett år, da hun mener at hun minst trenger to år for å se om det fungerer. Dette har hun foreslått for arbeidsgiver, som ikke har akseptert tilbudet.

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 to

medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

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 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 som er ett og fire år, og oppfyller dermed inngangsvilkåret i bestemmelsen.

Retten til redusert arbeidstid er betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Hvorvidt arbeidstidsreduksjonen vil innebære vesentlig ulempe, vil bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfelle. Vurderingen innebærer en avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særlig stort, kreves en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiverens side for å avslå enn ellers. Dette følger blant annet av uttalelsen fra departementet i Ot. Prp. Nr. 68 (1998-1999) punkt 3.2.3, om at det må foretas en avveining mellom partenes interesser, men likevel slik at bedriftens grunner til å nekte må være mer tungtveiende enn arbeidstakers behov for permisjon.

Kravet til at ulempen må være vesentlig, innebærer at det ikke er nok å påberope en generell ulempe. Det vil for eksempel ikke være nok at arbeidsgiver må benytte vikar eller omorganisere arbeidsoppgaver, med mindre dette medfører større utfordringer enn normalt.

Nemnda har ikke kompetanse å avgjøre om arbeidstaker skal ha rett til å arbeide hjemmefra. Hvorvidt en arbeidstaker skal møte på arbeidsstedet eller gis anledning til å jobbe hjemmefra, er opp til arbeidsgiver å ta stilling til i kraft av styringsretten og rammene for denne. Dette er også lagt til grunn i tidligere praksis, se vedtak 10/18 og 54/23.

Spørsmålet i saken er dermed om 20 prosent redusert arbeidstid for A, ved at hun har fri en dag i uken for en periode på fem år, er til vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemnda har kommet til at det er sannsynliggjort at redusert arbeidstid med 20 prosent i en periode på fem år vil medføre en vesentlig ulempe for B. Isolert sett er det ikke sannsynliggjort at en reduksjon på 20 prosent innebærer vesentlig ulempe, men sett i sammenheng med varigheten innebærer en innvilgelse av kravet en vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemnda har lagt vekt på at A har to små barn på under fire år, i tillegg til helseplager som hun må ta hensyn til. Dette er innenfor kjerneområdet til bestemmelsen. Etter nemndas syn må det være mulig å finne en tilfredsstillende løsning for 20 prosent redusert arbeidstid,

dersom begge parter er fleksible med tanke på hvilken dag arbeidstaker skal ha fri og hvilke oppgaver som skal prioriteres i den resterende stillingsprosenten.

A har imidlertid søkt om 20 prosent redusert arbeidstid for en periode på fem år. Etter nemndas oppfatning vil det innebære en vesentlig ulempe for virksomheten å fastsette at A har rett til arbeidstidsreduksjon i fem år fremover i tid. Virksomhetens situasjon kan endre seg betydelig de neste fem årene. Nemnda har derfor kommet til at A har rett til 20 prosent redusert arbeidstid, med fri en dag i uken, i ett år fremover fra vedtaksdato og ut 2024.

Dersom A fremdeles har behov for redusert arbeidstid etter denne perioden, kan hun søke arbeidsgiver om en ny periode.

Konklusjon

A har rett til 20 prosent redusert arbeidstid, med fri en dag i uken, fra vedtaksdato og ut 2024, etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

Twisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

19. oktober 2023