

VEDTAK NR 91/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 30. mars 2017.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Sigrun Sagedahl, nestleder
Ragnhild Bø Raugland, Akademikerne (vara)
Øyvind Sollie, Spekter (vara)

Særskilt oppnevnte medlemmer

Stian Langgaard-Nielsen, Virke, produksjonsforeningen
Pål Nordby, Handel og kontor

Saken gjelder

Twist 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 markedsadministrator hos B. A har arbeidstid mandag til fredag fra kl. 08.30 til 16.00, inklusiv 30 minutter lunsjpause. I perioden fra 15. mai til 15. august er arbeidstiden fra kl. 08.30 til kl. 15.00, inklusiv 30 minutter lunsjpause.

B er et distribusjonsselskap for film til kino i Norge. Totalt lanserer de mellom 40 til 50 kinofilmer i året. Arbeidsoppgavene er å velge ut filmer for kinolansering, markedsføre filmene, selge filmene til kinoene, fakturere inntektene og avregne mot rettighetshaverne. De er totalt ni ansatte, men fra og med mai 2017 vil de være en til ansatt i markedsavdelingen. As arbeidsoppgaver er initiering og oppfølging av samarbeid med partnere, produksjon og publisering av annonsemateriell, lanseringer av trailere, oppfølging av markedsaktiviteter, herunder førvisninger, konkurranser, premierer etc.

A søkte om redusert arbeidstid den 17. november 2016. Hun ønsker redusert stilling fra 100 til 80 prosent i perioden 9. januar 2017 til 14. august 2017 på grunn av omsorg for barn og et ønske om at datteren skulle få kortere dager i barnehage. A ønsker en daglig reduksjon av arbeidstiden, slik at hun arbeider fra kl. 08.30 til kl. 14.30. A har i senere brev til nemnda bedt om arbeidsreduksjon med 20 prosent så snart som mulig og senest 14 dager etter vedtak er mottatt av partene, og i syv måneder fremover i tid.

Arbeidsgiver avsto søknaden i e-post av 1. desember 2016. Begrunnelsen for avslaget var at de ikke hadde ledig kapasitet som de kunne flytte rundt for å tilrettelegge en redusert arbeidstid for A. Det var videre ikke mulig å ansette en vikar i 20 prosent stilling.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 21. desember 2016.

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 21. desember 2016
- e-post av 19. januar 2017
- e-post av 9. februar 2017
- e-post av 30. mars 2017

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 24. januar 2017
- e-post av 23. mars 2017

Arbeidstakers anførsler

A mener hun har rett til redusert arbeidstid og anfører i det vesentligste at det ikke vil medføre vesentlige ulemper for arbeidsgiver å innvilge henne dette. A anfører at hun har et særlig sterkt behov for redusert arbeidstid nå som barnet hennes er så ung og skal begynne i barnehage. I tillegg sliter barnet hennes med søvn. A har stilt seg positiv til å jobbe ekstra ved særlig behov, samt være tilgjengelig hjemmefra ved behov.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten å innvilge redusert arbeidstid for A. De har vært innstilt på å være fleksible slik at A kan forskyve arbeidsdagen slik at hun kan starte tidligere eller senere på dagen. Markedsavdelingen består av fire personer, som alle er dedikerte til helt spesifikke oppgaver. Det er svært vanskelig å dele opp disse oppgavene mellom de ansatte i avdelingen. Filmene fungerer som individuelle prosjekter. Den løpende oppfølgingen som hvert prosjekt krever medfører at det ikke er mulig å dele opp As oppgaver for å eventuelt ha en vikar på 20 prosent. Videre er det heller ikke mulig å distribuere As oppgaver til andre i selskapet, for det første fordi ingen i avdelingen har tilstrekkelig kompetanse og erfaring innenfor promotionarbeid, og for det andre har de ansatte fullt opp med egne oppgaver som heller ikke kan deles opp og re-distribueres for å oppnå en annen organisering.

Kontoret har allerede korte arbeidsdager, og en ytterligere reduksjon vil gjøre tiden for knapp til å gjøre arbeidsoppgavene og samhandle med resten av kontoret. Det er heller ikke adgang til å benytte hjemmekontor i særlig grad, da arbeidet i stor grad utføres i samarbeid med andre ansatte, samt at de ansatte ikke har nødvendige tilganger til systemer hjemmefra.

I tillegg er perioden A ønsker redusert arbeidstid en periode virksomheten har flere større franchisefilmer, hvor de er spesielt avhengige av jobben A gjør.

Twisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. 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 en datter på ett 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.

Nemndas flertall, medlemmene Sagedahl, Sollie og Langgaard-Nielsen har etter en konkret vurdering kommet til at den omsøkte ordningen med redusert arbeidstid vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. As stilling er særdeles vanskelig å dele opp og det er heller ikke andre i avdelingen som har de rette kvalifikasjonene og erfaringene for å overta As arbeidsoppgaver. I tillegg legger nemnda til grunn arbeidsgivers anførsel om at det ikke er mulig å skaffe en vikar for en så liten del av en stilling som krever kontinuerlig oppfølging av ulike prosjekter.

Arbeidsgiver har opplyst at de er fleksible slik at A kan starte dagen tidligere for å så avslutte dagen tilsvarende tidligere, og i tillegg kan ansatte ha hjemmekontor i enkelttilfeller ved spesielle behov.

Nemndas mindretall, medlemmene Raugland og Nordby har etter en konkret helhetsvurdering kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at den omsøkte arbeidsreduksjonen for A vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Det legges vekt på arbeidstakers behov, samt at det kun er en reduksjon på 20 prosent for en kort periode. Mindretallet har forståelse for at reduksjonen vil medføre visse utfordringer for arbeidsgiver, men finner det ikke godgjort at ulempene forbundet med dette kan anses som vesentlige i lovens forstand.

Nemndas mindretall har etter dette kommet til at A har krav på redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-13.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Sigrun Sagedahl
nestleder

03.04.2017

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a 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).