

## **VEDTAK NR 83/11 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 15. desember 2011.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder  
Karen Sophie Steen (vara), LO  
Elisabeth Lea Strøm, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Ingrid Schönning, Virke  
Harald Olsen, 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 arbeider som salgssjef i full stilling. Han er 63 år og ønsker å redusere arbeidstiden til 80 prosent stilling fra og med 1. januar 2012 og frem til pensjonsalder. Stillingsreduksjonen ønskes gjennomført med fire dagers arbeidsuke med fri på fredager.

B har til sammen femten ansatte hvorav fire av disse er selgere på X. Ved hovedkontoret i Y arbeider seks av de ansatte i produksjonen og fem i administrasjonen. I tillegg til A består administrasjonen av en daglig leder, en markedssjef, en selger og en medarbeider på sentralbord/ordre og ekspedisjon.

I e-post til arbeidsgiver av 25. oktober 2011 ba A om en tilbakemelding på hans ønske om redusert arbeidstid til 80 prosent stilling med fri hver fredag. I arbeidsgivers e-post av 2. november 2011 ble As ønske om redusert arbeidstid ikke etterkommet.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 10. november 2011. I arbeidsgivers brev av 26. november 2011 presiseres det at arbeidstaker tilbys 80 prosent stilling, men at reduksjonen må fordeles over ukens fem arbeidsdager.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 10. november 2011
- brev av 23. november 2011
- brev av 8. desember 2011

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 26. november 2011

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Som 63-åring har han lovbestemt rett til redusert arbeidstid uten ytterligere begrunnelse, forutsatt at det ikke er til vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Redusert arbeidstid er i dette tilfellet ikke til vesentlig ulempe. Som salgssjef driver han ikke oppsøkende salg. Arbeidet utføres i hovedsak på kontoret med unntak av noen få besøk hos lokale kunder. Jobben består hovedsaklig i å besvare henvendelser på e-post, skrive ordre og ha kundekontakt per telefon. Etter hans oppfatning er det mulig å gi hans kunder informasjon om at han har fri på fredager slik at de øvrige ansatte ikke vil oppleve vesentlig økt arbeidspress i hans fravær. Fredager er den ukedagen der aktiviteten er lavest. En gjennomgang av alle innkomne e-poster i perioden august til oktober 2011 viser at han i gjennomsnitt har mottatt fire e-poster på fredager. I all hovedsak var henvendelsene av en slik karakter at behandling ikke var nødvendig samme dag. Han stiller seg positiv til å arbeide noen fredager, eksempelvis under ferieavvikling, mot å ta fri andre dager eller motta økonomisk kompensasjon. Redusert arbeidstid med 20 prosent

fordelt på fem arbeidsdager er ikke en aktuell løsning. I realiteten ville det gi han en daglig økt mer belastning samtidig som arbeidsgiver ville høste en økonomisk fordel og helt unngå ulemper ved redusert arbeidstid.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste:

Redusert arbeidstid med fri hver fredag er til vesentlig ulempe for virksomheten. B er en relativt liten produksjonsbedrift der A har stillingen som salgssjef og tilhører ledergruppen i virksomheten. I Y er det A, daglig leder og en annen i administrasjonen som særlig tar seg av kundekontakten. Kundebehandlinger må besvares også på fredager. Hvis han skal ha fri hver fredag vil det medføre stor merbelastning på administrasjonen. Jobben som salgssjef innebærer at han leder fire andre selgere på X, noe som også er vanskelig å forene med fire dagers arbeidsuke. I den perioden han har vært sykemeldt har daglig leder måttet forlenge arbeidstiden sin med ca. fire timer per dag for å utføre deler av As oppgaver. A har ikke gitt annen begrunnelse for søknaden enn at det er et ledd i overgangen til fremtidig pensjonisttilværelse. I og med at han ikke har anført særskilte behov for redusert arbeidstid, vil det ikke kunne stilles strenge krav for å konkludere med at arbeidstidsreduksjonen som omsøkt er til vesentlig ulempe for virksomheten.

Virksomheten er villig til å imøtekomme As ønske om å redusere arbeidstiden til 80 prosent, men da slik at reduksjonen fordeles jevnt på de fem arbeidsdagene. Det innebærer en daglig arbeidstid på 6,5 timer. Ved en slik løsning kan hastehenvendelser ivaretas daglig og belastningen på de øvrige ansatte blir mindre.

### **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. Nemnda legger til grunn at arbeidsgiver i e-post av 2. november 2011 har avslått arbeidstakers søknad om redusert arbeidstid. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 10. november 2011. Saken anses 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.

Retten til redusert arbeidstid for arbeidstakere som har fylt 62 år er ikke begrenset av noe særskilt behov, det er tilstrekkelig at man har fylt 62 år. 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.

Som i rekke tidligere vedtak vil nemnda bemerke at loven gir et krav på redusert arbeidstid, men er taus om i hvor stor grad arbeidstaker kan kreve individuelt tilpassede løsninger og hvor detaljerte krav som kan stilles til omfanget og gjennomføringen av arbeidstidsreduksjonen. I denne saken gjelder uenigheten mellom arbeidstaker og arbeidsgiver ikke om arbeidstaker kan få redusert arbeidstid eller hvor stor reduksjon som kan kreves, men kun *hvordan* reduksjonen skal gjennomføres. Det er enighet om at A skal ha 20 prosent reduksjon av arbeidstiden, men spørsmålet er om han har krav på å få lagt fridagene sine til fredager eller om reduksjonen skal fordeles jevnt mandag-fredag. Også slik uenighet må løses gjennom ulempevurderingen. Utgangspunktet etter loven er at arbeidstaker har krav på å få gjennomført arbeidstidsreduksjonen i tråd med sitt ønske, med mindre dette vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Nemnda har etter en helhetsvurdering kommet til at A ikke har krav på fri hver fredag. Nemnda ser at det kan være hensiktsmessig med en fast fridag i uken, men finner ikke at arbeidstaker har et særskilt behov for akkurat denne ordningen som oppveier de ulempene det vil innebære for arbeidsgiver. Selv om retten til redusert arbeidstid også gjelder ledere, må det i interesseavveiningen etter omstendighetene kunne være et relevant moment at lederoppgaver er vanskeligere å dele enn andre oppgaver. Det er i interesseavveiningen også lagt vekt på at virksomheten er relativt liten og at det således er få andre å fordele oppgavene på ved fravær hele dager.

Nemnda har etter dette kommet til at A ikke har rett til å ta ut redusert arbeidstid hver fredag.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Lillestrøm, 16.12.2011

**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.