

## **VEDTAK NR 24/09 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag den 14. mai 2009 i Arbeidstilsynets lokaler i Lillestrøm.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

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

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Bente L. Tandberg, Handel og kontor  
Per Engeland, 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 er ansatt som markedssekretær i B.

Ved e-post av 18. februar 2009 søkte hun om forlenget foreldrepermisjon ut uke 34 og deretter redusert arbeidstid fra 100 til 80 prosent. Søknaden om utvidet foreldrepermisjon ble innvilget frem til 24. august 2009, mens søknaden om redusert arbeidstid ble avslått første gang ved e-post av 19. februar 2009.

I e-post av 25. februar 2009 skriver arbeidsgiver at de ikke har mulighet til å innvilge redusert arbeidstid da A stilling blant annet innebærer å ta seg av sentralbordet, og åpningstiden er mellom 8 og 16.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev 26. februar 2009.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken. Det vises i denne forbindelse til brev av 12. mars 2009 fra A brev av 20. mars 2009 og 23. april 2009 fra B.

### **Arbeidstakers anførsler**

A kan ikke se at hennes reduksjon av arbeidstid vil medføre vesentlige ulemper for arbeidsgiver, og anfører i det vesentligste:

Bakgrunnen for søknaden er at A ønsker å kunne gå litt tidligere fra jobben for å hente datteren i barnehagen. Hun bor i X og datteren vil ha sin barnehageplass der. Hun har ikke førerkort eller bil, og det vil ta to timer fra hun drar fra jobben til hun og datteren er hjemme. Hun har et sterkt ønske om å kunne tilbringe 2,5 timer med datteren hver dag, istedenfor 1 time.

I følge A arbeidskontrakt er hun ansatt som markedssekretær, ikke resepsjonist. Det var stillingen som markedssekretær hun takket ja til ved ansettelse. Hun har heller ikke fått noen stillingsbeskrivelse som tilsier at hennes oppgave kun er å betjene sentralbordet. Før A gikk ut i permisjon jobbet B med et nytt telefonsystem som ville medføre at alle i administrasjonen skulle hjelpe til med å besvare innkommende telefoner siden bedriften ikke hadde resepsjonist. Hun skulle være førstesupport på telefonen, og hvis hun var opptatt i telefonen ville samtalene bli satt over til neste person som var ledig.

A anfører at arbeidsgiver ikke har gjort noen forsøk på å tilrettelegge for redusert arbeidstid for henne internt. Det har kun vært gjort forsøk på å skaffe vikar fra vikarbyrå.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B mener det vil medføre vesentlige ulemper å innvilge A søknad om redusert arbeidstid, og anfører i det vesentligste:

Det er innført et nytt telefonsystem som er tilpasset den endrede organisasjonen. B er avhengig av at resepsjonen er kontinuerlig betjent av en medarbeider som også kan være sekretær for salgsavdelingen.

Det synes umulig å skaffe kvalifisert arbeidskraft som kan tre inn i denne funksjonen på 20 prosent basis hver dag. De har vært i kontakt med flere vikarbyråer, men ingen kunne tilby noen løsning.

A var først midlertidig ansatt som resepsjonist/sentralbordmedarbeider før hun fikk fast stilling i 2007 med noen andre markedsrelaterte oppgaver i tillegg. Det er ikke utarbeidet noen stillingsinstruks for henne. A har fagbrev i resepsjonistfaget, og det har vært ansatt en vikar i permisjonstiden hennes. På tre år har omsetningen økt med 90 prosent, og det har pågått og pågår fortsatt en omorganisering av arbeidsoppgaver og arbeidsfordeling på bakgrunn av dette.

B har byttet telefonsystem, innført nytt dataverktøy, samt foretatt organisatoriske endringer siden A jobbet der sist, noe som vil kunne medføre endringer i arbeidsoppgaver avhengig av bedriftens behov. Arbeidsgiver regner imidlertid med at mange av de oppgavene A hadde tidligere, fortsatt ville være aktuelle.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Arbeidstaker har søkt om redusert arbeidstid med 20 prosent i en periode på to år fra 24. august 2009 til 24. august 2011. Reduksjonen skal gjennomføres ved at arbeidstaker avslutter arbeidsdagene tidlig for å rekke å hente barn i barnehage.

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 19. februar 2009 og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 26. februar 2009. 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 derfor ingen tvil om at A oppfyller inngangsvilkåret om vektige velferdsgrunner.

A har i brev av 12. mars 2009 til tvisteløsningsnemnda opplyst at hun er villig til å redusere sin stilling til 50 prosent. Da omsetningen til B har økt med over 90 prosent, foreslår hun at arbeidsgiver ansetter noen i stilling på 50 eller 100 prosent for å overlape. Hun har likevel senere presisert at hun primært ønsker 80 prosent, og ber nemnda ta stilling til om hun har krav på det. Problemstillingen for nemnda blir derfor om 20 prosent reduksjon av A arbeidstid medfører vesentlige ulemper for arbeidsgiver.

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 hvilke 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 har utviklet seg rundt ulempevurderingen fremdeles vil være relevant.

Nemnda finner at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at det vil medføre en vesentlig ulempe at arbeidstakers arbeidstid i en periode reduseres med tjue prosent. Nemnda registrerer at B har økt omsetningen med 90 prosent, økt bemanning i alle avdelinger, byttet telefonsystem, innført nytt dataverktøy, samt foretatt organisatoriske endringer siden A jobbet der sist. Nemnda legger til grunn at det medfører at det er større muligheter for fleksibilitet i oppgavefordelingen og tekniske løsninger på bemanningsproblemet de gjeldende timene. Derfor bør det være mulig for arbeidsgiver å organisere sentralbordet på en slik måte at arbeidstakers stilling kan reduseres med 20 prosent. Nemnda legger videre vekt på at virksomheten ikke har gjort forsøk på å organisere arbeidet på annen måte ved interne løsninger eller gitt tilbakemelding til nemnda på spørsmålet om hvordan sentralbordet/telefonsystemet fungerer. Nemnda legger derfor til grunn arbeidstakers påstand om at telefonsystemet kan fungere på en slik måte at telefonene blir satt over til andre.

Nemnda finner etter en konkret vurdering at A har rett til 20 prosent redusert arbeidstid i henhold til sin søknad.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Lillestrøm, 15.05.2009

### **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.