

## **VEDTAK NR 35/10 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 16. juni 2010 i Arbeidstilsynets lokaler, Torvet 5 i Lillestrøm.**

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**

Kari Elisabeth Mærøe Lier, NITO  
Elin Sveistrup Ødegård, Ahus

### **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 i full stilling hos B, der hun arbeider som stråleterapeut ved avdeling C. Avdelingens åpningstid er kl. 07.30–15.30. Avdelingen har ca. 40 stråleterapeuter fordelt på fem behandlingsapparater. Det jobbes i team med fire–fem personer pr apparat. Det skal alltid være to stråleterapeuter tilstede ved behandling av pasienter.

Hun søkte 25. februar 2010 om redusert arbeidstid for perioden 1. juli 2010–31. desember 2010. Begrunnelsen for søknaden var omsorg for små barn og behov for kortere arbeidsdager for å kunne levere og hente barna i barnehage og på SFO. I søknaden skisserte A to mulige alternativer som begge var basert på arbeidsgivers ønske om at det primært skal søkes om fri hele dager. Etter det første alternativet ønsket hun fri hver tirsdag og annenhver onsdag, full arbeidstid en dag i uken og redusert arbeidstid fra kl. 08.30 til 15.00 de resterende dagene. Dette utgjør en stillingsandel på 63,33 prosent. Etter det andre alternativet ønsket hun fri hver tirsdag og annenhver onsdag, og for øvrig ha redusert arbeidstid fra kl. 08.30 til 15.00. Dette utgjør en stillingsandel på 60,66 prosent.

Arbeidsgiver fant ikke å kunne innvilge søknaden om redusert arbeidstid fra A, men var villig til å la henne fortsette den ordningen hun har hatt for perioden 1. januar 2010–30. juni 2010. I den perioden har hun jobbet i stilling på 60 prosent med tre fulle dager (kl. 07.30–15.00 eller 08.00–15.30) med fri tirsdag og onsdag.

Fra august 2007 og ut 2009 hadde hun også redusert arbeidstid, da slik at hun jobbet i stilling på 50 prosent stilling med arbeidstid kl. 08.45–15.00 tre dager i uken og fri tirsdag og onsdag.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 28. mars 2010.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 28. mars 2010 med vedlegg
- brev av 25. april 2010
- e-post av 21. mai 2010 med vedlegg
- e-post av 11. juni 2010

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 3. mai 2010
- brev av 31. mai 2010

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Begge hennes barn er under ti år, og vektige velferdsgrunner tilsier derfor at hun har krav på redusert arbeidstid. Arbeidsgivers begrunnelse for avslag viser ikke at en ordning med redusert arbeidstid som omsøkt vil være en vesentlig ulempe for virksomheten.

Seks av stråleterapeutene har søkt om kortere arbeidstid, eventuelt i kombinasjon med hele fridager. Av de fem som har fått innvilget kortere arbeidstid er det tre som i deler av uken eller hele uken starter arbeidsdagen kl. 07.30 eller kl. 08.00 og det er tre som avslutter arbeidsdagen kl. 14.45 eller kl. 15.00. Fem av disse har fått innvilget sine søknader uten at det skal ha medført problemer for driften, og A kan vanskelig se at en innvilgelse av hennes søknad nå vil innebære en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Det vises til at hun i perioden fra 23. august 2007 til 31. desember 2009 jobbet med redusert arbeidstid fra kl. 08.45 til 15.00 tre dager i uken og hun har ikke fått tilbakemeldinger fra kolleger på at dette har vanskeliggjort driften.

Første halvår 2010 aksepterte hun å arbeide tre fulle dager, idet hun hadde fått forståelse for at ordningen med hvem som skulle få jobbe kortere dager skulle rulleres på.

Det har ikke vært noen form for dialog med arbeidstaker i forbindelse med denne søknaden, verken før avslaget eller etterpå.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste:

Arbeidsgiver har ikke kunnet innfri As ønske fordi seksjon for stråleterapi har flere arbeidstakere som har søkt om reduksjon av daglig arbeidstid. Flere ansatte har gitt uttrykk for at tilretteleggingstiltak har bidratt til en opplevelse av økt arbeidsbelastning. Det ble derfor høsten 2009 utarbeidet retningslinjer for å innvilge søknader om redusert arbeidstid. Primært skal det søkes om fri hele dager. Ved ønske eller behov for kortere arbeidstid enn 7,5 timer per dag må avkortningen tas enten om morgenen eller på slutten av dagen. Søknad om redusert daglig arbeidstid bør fortrinnsvis være begrunnet i medisinske eller velferdsmessige årsaker. Søknads- og justeringsperioden er halvårlig.

Slik virksomheten er organisert med et team stråleterapeuter per behandlingsmaskin, er det selv med en erfaren stab av stråleterapeuter en utfordring å tilrettelegge for at man har tilstrekkelig personell tilgjengelig til enhver tid. Målet er forsvarlig drift tilpasset pasientgrunnlaget, og retningslinjene er utarbeidet for å nå dette målet. Tidligere har det ikke vært behov for slike retningslinjer, da det har vært færre ansatte som har ønsket redusert arbeidstid.

I perioden fra 1. juli til 31. desember 2010 vil arbeidsgiver tilrettelegge arbeidstid for totalt 15 stråleterapeuter. Avdelingen har i den anledning hatt en god dialog med de fleste søkere, og har i fellesskap med søkerne kommet frem til løsninger som ivaretar ansattes behov og som samtidig er tilpasset stråleterapiseksjonens driftsmessige hensyn. Med A falt forsøk på dialog uheldig ut høsten 2009, og man valgte derfor å besvare hennes søknad for perioden fra 1. juli til 31. desember 2010 skriftlig.

A har fått tilbud om å fortsette den tilpasningen hun har hatt fra 1. januar i år, dvs. arbeidstid innen tidsrommet fra kl. 07.30 til 15.00 eller fra kl. 08.00 til 15.30. Ytterligere tilpasning kan ikke gjennomføres.

De øvrige søknadene om redusert daglig arbeidstid er innvilget i henhold til retningslinjene, med ett unntak hvor vedkommende arbeidstaker har fått ytterligere tilpasning. Av hensyn til den arbeidstakeren redegjøres det ikke nærmere for hvorfor man har funnet å kunne gjøre unntak i det konkrete tilfellet.

### **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 avslo krav fra arbeidstaker, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Dato for arbeidsgivers avslag er 22. mars 2010, og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 28. mars 2010. 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. Bestemmelsen er i hovedsak en videreføring av arbeidsmiljøloven (1977) § 46A, slik at forarbeider og praksis til tidligere lov er relevant ved tolkningen av § 10-2 fjerde ledd.

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 ikke omstridt at vilkåret om vektige velferdsmessige grunner er oppfylt da A har to barn under ti 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 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 etter sistnevnte bestemmelse 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.

A har allerede fått innvilget fri to dager i uken. Loven gir et krav på redusert arbeidstid, men sier intet om hvor stor reduksjon som kan kreves eller i hvor stor grad arbeidstaker kan kreve individuelt tilpassede løsninger eller hvor detaljerte krav som kan stilles. Også uenighet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver som ikke gjelder *om* man kan få redusert arbeidstid, men

*hvor stor* reduksjon som kan kreves, eller *hvordan* reduksjonen skal gjennomføres, må søkes løst gjennom ulempevurderingen.

Nemndas flertall, medlemmene Harborg, Steen, Strøm og Ødegård, har etter en konkret helhetsvurdering kommet til at arbeidsgiver har underbygget at reduksjon av arbeidstiden i tråd med arbeidstakers ønsker vil medføre en vesentlig ulempe. Det er i vurderingen lagt vekt på at stråleseksjonen har et klart og forståelig behov for å sikre tilstrekkelig bemanning i åpningstiden, og at flere ansatte har tilbakemeldt at tilretteleggingstiltak har bidratt til en opplevelse av økt arbeidsbelastning.

Det er også lagt vekt på at arbeidsgiver i ikke ubetydelig grad tilrettelegger for arbeidstidsreduksjoner. Det fremkommer av saksdokumentene at arbeidsgiver vil tilrettelegge for totalt 15 stråleterapeuter i perioden 1. juli–31. desember 2010, hvilket er over en tredjedel av de ansatte ved avdelingen. Som en konsekvens av det store omfanget har arbeidsgiver utarbeidet retningslinjer for innvilgelse av søknader om redusert arbeidstid. Etter retningslinjene skal reduksjon primært skje ved hele dager fri. Dersom reduksjon likevel skal skje i form av kortere arbeidstid enn 7,5 timer per dag, skal avkortning som hovedregel gjøres ved avkortningen enten om morgenen eller på slutten av dagen, men ikke i begge ender av dagen. Retningslinjene fremstår etter flertallets oppfatning som en rimelig avveining av arbeidstakernes og arbeidsgivers behov, og må da kunne følges av arbeidsgiver som en hovedregel ved vurdering av søknader om arbeidstidsreduksjon. Retningslinjene vil etter flertallets oppfatning neppe være tilstrekkelige til å avslå ethvert krav på individuelle tilpasninger, men de må medføre at arbeidstaker må kunne peke på særskilte behov for å gjøre krav på andre arbeidstidsreduksjoner enn dem som følger av retningslinjene. Arbeidsgiver har for kommende periode i ett enkelttilfelle gjort unntak fra retningslinjene, uten at nemnda er kjent med den konkrete begrunnelsen for dette.

A ønsker arbeidstidsreduksjon i strid med retningslinjene idet hun ønsker avkortning av arbeidstiden i begge ender av arbeidsdagen, og flertallet kan ikke se at hun med tyngde har påpekt særskilte behov som gir grunnlag for ytterligere tilpasning enn retningslinjene tilsier. Flertallet merker seg i den sammenheng at A allerede har nytt godt av en detaljert tilpasset ordning i flere år, og at hun nå – etter at omfanget av slike søknader har økt slik at de representerer et større problem for arbeidsgiver – er behandlet på samme måte som andre søkere uten helt spesielle behov.

Flertallet har etter dette kommet til at det vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver å innvilge As søknad.

Nemndas mindretall, medlemmet Lier, finner ikke at arbeidsgiver har sannsynliggjort at en arbeidstidsreduksjon i overensstemmelse med arbeidstakers søknad, vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Dette medlemmet legger vekt på at arbeidstaker har behov for reduksjon av arbeidstiden i begge ender av alminnelig arbeidstid for å rekke å levere og hente sine barn. Mindretallet ser at det kan medføre problemer for arbeidsgiver dersom mange av de ansatte skulle kreve både å begynne sent og slutte tidlig, men registrerer at det bare er et fåtall arbeidstakere som har søkt om å arbeide reduserte dager for kommende periode. A og en annen arbeidstaker har ønsket redusert arbeidstid i begge ender av dagen, men A er den eneste som har fått avslag på en slik ordning. Mindretallet legger videre vekt på at arbeidsgiver har etablert et system der arbeidstidsreduksjoner fastsettes fra halvår til halvår og at det ikke er sannsynliggjort en konkret vesentlig ulempe for det kommende halvåret.

Mindretallet vil videre påpeke at lokale retningslinjer ikke kan innskrenke den lovmessige retten den enkelte arbeidstaker har til deltid. Behovet for deltid og plassering av arbeidstidens daglige lengde må vurderes konkret og individuelt. Den individuelle vurderingen av arbeidstakers behov og avveining mot arbeidsgivers eventuelle vesentlige ulempe kan ikke løses ved å fastsette generelle retningslinjer for hvordan deltid skal plasseres.

Mindretallet mener derfor at arbeidsgiver for kommende halvår må velge ett av de alternativer arbeidstaker har beskrevet i sin søknad.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Lillestrøm, 17. juni 2010

### **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.