

## **VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**For behandling av sak nr. 8/2006 i tvisteløsningsnemnda, ble det den 21.06.06 avholdt møte i Direktoratet for arbeidstilsynets lokaler i Christian Krohgs gt. 10, Oslo.**

### **Tvisteløsningsnemndas faste medlemmer**

Seniorrådgiver Hanne Inger Bjurstrøm (leder), Advokat Elisabeth Lea Strøm (NHO), Advokat Anette Lunde Barlinn (LO)

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Bjørn Harald Kristiansen (LO, Fellesforbundet)  
Henrik Munthe (Mediebedriftenes landsforening)

### **Saken gjelder**

Tvist om rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2, tredje ledd, subsidiært redusert arbeidstid etter arbeidsmiljølovens § 10-2, fjerde ledd

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

### **Det ble truffet slikt**

### **vedtak:**

#### **Sakens bakgrunn**

A har vært ansatt i avisen B siden 2002. Hans arbeidsoppgaver er knyttet opp mot deskarbeid som bl.a. omfatter tekstredigering, valg av bilder og generell planlegging og utforming av avisen. A inngår i en fast arbeidstidsordning med arbeidstid fra kl. 10.00 til kl 17.30 mandag til fredag. I tillegg har han én søndagsvakt hver fjerde uke.

A har søkt om en arbeidstidsordning hvor han kan begynne kl. 08.30 og slutte kl. 16.00 tre dager i uken, nærmere bestemt tirsdag, onsdag, torsdag. Alternativt er han villig til å ta igjen arbeidstiden på andre måter. De øvrige dager ønsker han å jobbe i henhold til dagens arbeidstidsordning. I forbindelse med at A har søkt sin arbeidsgiver om fleksibel arbeidstid, er det blitt avholdt to møter med arbeidsgiver, henholdsvis den 16.01.06 og den 14.02.06. I sistnevnte møte ble det i tillegg til kravet om fleksibel arbeidstid fremmet krav om redusert arbeidstid i form av arbeidstid fra kl. 10.00 til kl 16.00, tirsdag, onsdag og torsdag. Arbeidstaker og arbeidsgiver kom ikke til enighet og saken er på denne bakgrunn fremmet for tvisteløsningsnemnda.

Overfor tvisteløsningsnemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader til saken. Det vises i denne forbindelse til brev fra B av 29.05.06 og 19.06.06 og til brev fra Norsk Journalistlag på vegne av A, av 06.06.06.

### **Arbeidstakers anførsler**

Krav om fleksibel arbeidstid har sin bakgrunn i at A har fire barn på henholdsvis ett, to, seks og ni år. Det vises til at når arbeidsdagen avsluttes kl. 17.30 er han tidligst hjemme kl. 18.45, og han får dermed svært liten tid sammen med barna før deres leggetid. Dette går blant annet ut over skoleoppfølging, fritidsaktiviteter, stell og generell omsorg og oppmerksomhet. Videre vises det til at den nåværende arbeidstidsordning innebærer en urimelig stor byrde for hans ektefelle som også er i full jobb. Som følge av A arbeidstid er hun forhindret fra å arbeide sent, noe hennes stilling ofte krever. Endret arbeidstid vil gjøre det mulig for A å hente barn i barnehagen tre dager i uken og videre gjøre det mulig for ektefellen å arbeide på ettermiddag/kveld. Fra arbeidstakers side hevdes det videre at det ikke er forbundet med vesentlige ulemper for arbeidsgiver å gi A den ordningen han har bedt om. Det anføres at en annen organisering av arbeidsoppgavene vil gjøre det mulig å innvilge den ønskede arbeidstidsordning. Det vises til at det på desken arbeider fem redigerere i full stilling, hvorav tre vaksjefer og to vanlige redigerere. Vaksjefene har arbeidstid fra kl. 08.30 til kl. 18.00 mandag til fredag den ene uken. Den andre uken arbeider de onsdag til fredag fra kl. 10.30 til kl. 18.30, som redigerer for lørdagsmagasinet. I tillegg kommer en helgevakt hver fjerde uke. Kulturvaksjefen har arbeidstid mandag til fredag fra kl. 08.30 til 16.00. Redigererne har arbeidstid fra kl. 10.00 til kl. 17.30 mandag til fredag, samt én søndagsvakt hver fjerde uke. Bedriftens uttalte behov er å ha tre redigerere til stede i tidsrommet 16.00 til 17.30, og i henhold til ovennevnte vaktplan er det allerede fire på jobb i dette tidsrommet. Ved å la den fjerde redigereren som redigerer lørdagsmagasinet onsdag og torsdag, arbeide med morgendagens avis den siste halvannen time fra kl. 16.00 til kl. 17.30 vil det foreligge en løsning for to av dagene. Ved å la den femte redigereren, kulturvaksjefen, arbeide til kl. 17.30 på tirsdager vil det også løse seg i forhold til den tredje dagen A ønsker å gå kl. 16.00. A vil på sin side kunne utføre redigering av artikler for lørdagsmagasinet fra kl. 08.30 til kl. 10.00 tirsdag, onsdag og torsdag. Videre er det vist til uttalelse fra redaksjonsklubben, hvor det fremgår at klubben er positiv til A søknad. Når det gjelder arbeidstakers subsidiære krav om redusert arbeidstid er det vist til de samme faktiske forhold og argumenter som nevnt ovenfor. Videre er det anført at denne løsningen vil gi arbeidsgiver reduserte lønnsutgifter som evt. vil kunne brukes på vikarer.

### **Arbeidsgivers anførsler**

Fra arbeidsgivers side vises det til at man har forsøkt å legge til rette for A ønsker og behov, ved at han i kortere perioder har fått avslutte arbeidsdagen kl. 16.00 én til to dager i uken. Dette har latt seg gjøre fordi andre medarbeidere har gått med på tilpasninger. Arbeidsgiver ser seg imidlertid ikke i stand til å imøtekomme ønsket om permanent ordning med arbeidsslutt kl. 16.00. Dette vil etter arbeidsgivers syn innebære en betydelig merbelastning for de øvrige arbeidstakerne på desken, som har ansvar for å ferdigstille avisen frem til deadline kl. 18.00. Disse arbeidstidene var for øvrig kjent for A da han ble ansatt. Det er fra arbeidsgivers side redegjort for arbeidsfordeling og arbeidstidsordning for deskens fem medarbeidere, som består av tre vaksjefer og to nyhetsredigerere, hvorav A er den ene. Med en så liten arbeidsstokk blir hver enkelt medarbeider svært viktig. B er en liten avis med svært begrensede ressurser og det anføres at det vil innebære en vesentlig ulempe for bedriften om de må ansette en ny redigerer for å erstatte A tre dager i uken. Arbeidsgiver viser videre til at B har en tidlig deadline i forhold til andre dagsaviser. Samtidig er de avhengig av å få med nyhetene som kommer i løpet av dagen. Avisen har derfor et spesielt stort arbeidspress på

desken i de avgjørende timene fra kl 15.30 til kl. 17.30. Det er i dette tidsrommet det meste av avisens nyhetsstoff ferdiggjøres, og det er av avgjørende betydning for kvaliteten på produktet at det da er tilstrekkelig bemanning på desken.

Fra arbeidsgivers side tilbakevises at det er mulig å erstatte A ved interne omrokninger i denne kritiske perioden. Det vises til at B i flere år har hatt for liten kapasitet på desken, og at både bedriftsledelsen og redaksjonsklubben har vært enige om at desken måtte styrkes, spesielt i innspurten for å klare å gjennomføre produksjonen forsvarlig. I 2005 ble det prioritert foran andre presserende behov å ansette en ny nyhetsredigerer pga. økt arbeidspress på desken. Å gå tilbake til en ordning med kun én nyhetsredigerer i innspurten, vil for bedriften innebære en vesentlig ulempe. Fra arbeidsgivers side tilbakevises også at det er mulig å fordele og løse arbeidsoppgavene på den måten som det er foreslått fra arbeidstakers side. Denne løsningen forutsetter at det er snakk om å fordele likeverdige oppgaver, hvilket ikke er tilfellet. Deskens vaktsejere og redigerere har helt forskjellige oppgaver og ansvar. Vaktsejerne er øverste ansvarlige for avisens profil og prioriteringer og inngår som en del av redaksjonsledelsen med redaktørs myndighet på hvert sitt område. Videre anføres at en forutsetning for vaktsejernes turnus er at de etter en uke med svært lange og slitsomme skift, har andre arbeidsoppgaver den påfølgende uken, foruten avspasering. Samtidig utfører de disse dagene andre oppgaver i tilknytning til vaktsejersansvaret. Dersom de skulle gå inn som nyhetsredigerere to eller tre dager i disse ukene ville forutsetningen for vaktsejerturnusen falle sammen. En forskyvning av kulturvaktsejers arbeidstid vil innebære at han ikke lenger vil kunne delta på redaksjonens morgenmøter, noe som er av avgjørende betydning for utøvelse av vaktsejersjobben. For øvrig anføres at A krav fremstår som et ønske om fast og permanent *forskjøvet* arbeidstid og ikke fleksibel arbeidstid.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om fleksibel arbeidstid og 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 møtet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, den 14.02.06, representerer arbeidsgivers endelige avslag. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda, ved brev av 14.03.06. Saken er således rettidig innbrakt.

Arbeidsmiljøloven § 10-2, tredje ledd fastsetter en *rett* til fleksibel arbeidstid for alle arbeidstakere, dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Bestemmelsens formål er å gi arbeidstakere mulighet til å tilpasse arbeidstiden slik at den passer til den enkeltes livssituasjon. Begrepet "fleksibel arbeidstid" er ikke nærmere definert i loven, men det fremgår av lovens forarbeider at det er ment å omfatte forskjellige former for fleksibel organisering av arbeidstiden. Ett eksempel kan være såkalt fleksitid, dvs. at arbeidstakeren innenfor visse rammer, selv kan avgjøre når på dagen arbeidstiden skal legges. Ordningen kan også innebære at arbeidstakerne kan innarbeide ekstra arbeidstid som så kan avspaseres på et senere tidspunkt. For øvrig vil være opp til arbeidsgiver og arbeidstaker i felleskap å finne frem til løsninger som ivaretar arbeidstakers ønsker og behov, innenfor det som må sies å være en ikke vesentlig ulempe for virksomheten.

A har bedt om en arbeidstidsordning hvor han kan begynne kl. 08.30 og slutte kl. 16.00 tre dager i uken, alternativt at han tar igjen arbeidstiden på andre måter. Øvrige dager ønsker han å jobbe i henhold til dagens arbeidstidsordning. Ut fra bestemmelsens formål og de ovennevnte forarbeider finner Tvisteløsningsnemnda at den omsøkte ordningen må anses å falle inn under begrepet "fleksibel arbeidstid".

Hva som vil være å anse som en *vesentlig ulempe* for virksomheten, vil i henhold til lovens forarbeider, Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), bero på en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. Nemnda legger imidlertid til grunn at formuleringen "vesentlig ulempe" innebærer at det ikke er tilstrekkelig å påberope en generell ulempe. I de nevnte forarbeider heter det videre at i en del typer virksomheter vil fleksibel arbeidstid vanskelig kunne la seg gjennomføre på grunn av virksomhetens art, for eksempel i tjenesteytende næringer, hvor de ansattes tilstedeværelse er nødvendig av hensyn til brukerne.

Twisteløsningsnemnda vil bemerke at retten til fleksibel arbeidstid ikke er knyttet opp mot bestemte årsaker og begrunnelser fra arbeidstakers side. I angjeldende sak har det imidlertid fra arbeidstakers side blitt vist til at behovet for fleksibilitet har sammenheng med omsorgsoppgaver for flere mindreårige barn. Nemnda vil bemerke at den har stor forståelse for A har ønske om en mer "familievennlig" arbeidstid.

Spørsmålet som nemnda må ta stilling til er imidlertid hvorvidt det vil innebære vesentlig ulempe for B å innvilge A den arbeidstidsordningen han har søkt om. I forhold til dette spørsmålet har nemnda delt seg i et flertall og et mindretall.

Nemndas flertall viser til at A har søkt om fritak for arbeid innenfor den mest hektiske og kritiske perioden for en dagsavis, dvs. de siste halvannen timer før deadline. Flertallet legger til grunn at A, som har vært ansatt i avisen siden 2002 er godt kjent med at dette er innefor kjernearbeidstiden for en avisredigerer og at dette også var kjent for ham da han tiltrådte stillingen. Flertallet viser videre til at B er en relativt liten avis med få ansatte og begrensede økonomiske ressurser. Dette vil etter flertallets syn ha betydning for vurderingen av arbeidsgivers mulighet til å tilrettelegge for en fleksibel arbeidstidsordning. Slik flertallet ser det har arbeidsgiver i dette tilfellet ikke ytterligere ressurser å spille på i forhold til de redigeringsmessige oppgaver som skal utføres før deadline. Videre vil som nevnt i lovens forarbeider virksomhetens art være av betydning ved vurderingen av i hvor stor utstrekning fleksibel arbeidstid kan la seg gjennomføre. Nemndas flertall anser at det i den angjeldende sak er tale om en virksomhet med oppgaver som etter sin art vil være vanskelig å forene med fleksibel arbeidstid i tilknytning til deadline.

Etter flertallets oppfatning har B i sin redegjørelse kommet med konkrete og sannsynlige forklaringer på hvorfor de ikke finner å kunne innvilge den omsøkte arbeidstidsordningen. Således finner flertallet å legge til grunn at det ikke er rom for å redusere antall redigerere i den aktuelle perioden mellom kl. 16.00 og 17.30. Nemndas flertall finner videre å legge til grunn arbeidsgivers forklaringer med hensyn til de forslag til omrokkeringer av oppgaver mellom redigerere og vaksjefer som er fremlagt fra arbeidstakers side. Således finner nemnda at disse løsninger ikke er ønskelig verken praktisk eller ansvarsmessig, og at de vil innebære en inngripen i andre arbeidstakers arbeidsforhold, hva gjelder arbeidsoppgaver og arbeidstid. Nemndas flertall er etter dette kommet til at det vil innebære vesentlig ulempe for B å innvilge A den arbeidstidsordningen han har søkt om.

Twisteløsningsnemndas mindretall, medlemmene Barlinn og Kristiansen har kommet til et annet resultat. Flexibel arbeidstid er en lovbestemt rettighet for arbeidstakere, men må likevel ikke være en vesentlig ulempe for virksomheten.

Det er i saken i alt 4 ½ time pr. uke som må tilrettelegges for at klager skal kunne få medhold. Fra arbeidsgivers side er det opplyst at hovedtyngden av redigeringen finner sted mellom kl. 15 og 17, jf. vedlegg 1 til tilsvaret. Med den foreslåtte endring av arbeidstiden, vil

klager fremdeles hver dag være til stede i en av disse to timene. Mindretallet har videre merket seg opplysningen om at magasinredigerer (vaksjef) ofte ber om bistand til redigering, jf. prosesskrift av 06.06.06. Dette indikerer at utveksling av arbeidsoppgaver allerede skjer i en viss utstrekning.

Det er opplyst at virksomheten nylig har styrket bemanningen ved desken ved å opprette en ny, full nyhetsredigererstilling. Ut fra sakens dokumenter er det noe uklart når dette skjedde, idet arbeidsgiver i tilsvaret side 3 omtaler bemanningsøkning i 2005, mens det i vedlegget vises til ekstra stilling fra "6 februar". Ut fra sammenhengen legger mindretallet likevel til grunn at det her er snakk om fra 6. februar 2006.

Det fremgår at A allerede har hatt midlertidige ordninger der han har kunnet gå tidligere. Fra høsten 2005 frem til slutten av januar 2006 var det én gang pr. uke, og fra februar til april 2006, to ganger pr. uke. Mindretallet antar det da har vært snakk om redusert arbeidstid, slik at klager overhodet ikke har kunnet avlaste de andre på desken. Den svekkede deskkapasitet og merbelastning for øvrige arbeidstakere som arbeidsgiver har påberopt mht. de midlertidige ordninger, vil da ikke gjøre seg gjeldende i samme grad når A også kan avlaste. Fra arbeidstakers side er det skissert hvordan den omsøkte ordning med fleksibel arbeidstid skulle kunne dekkes opp ved hjelp av noe omrokking av arbeidsoppgaver med de andre arbeidstakerne på desken. Mindretallet går ikke inn på den konkrete arbeidsfordelingen, da dette bl.a. har en side i forhold til arbeidsgivers styringsrett.

Mindretallet legger til grunn at A krav om en ettårig arbeidstidsordning, slik det fremkommer i prosesskrift av 06.06.06, må anses som en subsidiær påstand. Arbeidsgiver har i sine anførsler lagt til dels stor vekt på at det var søkt om en permanent ordning, også i sitt prosesskrift av 19.06.06. De har imidlertid ikke kommentert det subsidiære kravet om å etablere en ordning for ett år, og dette er etter mindretallets oppfatning en svakhet ved argumentasjonen.

Selv om arbeidsgiver har pekt på ulemper ved å innvilge A den etterspurte fleksible arbeidstid, anser mindretallet etter en helhetsvurdering at det likevel ikke i tilstrekkelig grad er godtgjort at det foreligger vesentlig ulempe i forhold til en ettårig arbeidstidsordning. I den forbindelse påpeker mindretallet at selv om B er en relativt liten bedrift, må det ikke i seg selv være til hinder for å imøtekomme søknader om fleksibel arbeidstid.

Mindretallet vil gjerne bemerke at partene burde vært mer kreative i forhold til å finne en løsningsmodell, og vil samtidig nevne at en ordning for en til to dager i uken nok ville være lettere å få til enn de omsøkte tre dagene.

Nemnda må etter dette ta stilling til A subsidiære krav om redusert arbeidstid.

Arbeidsmiljøloven § 10-2, fjerde ledd fastsetter at arbeidstaker 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.

På bakgrunn av lovens forarbeider og sakens opplysninger finner tvisteløsningsnemnda det ikke tvilsomt at A som følge av omsorg for fire barn mellom ett og ni år oppfyller kravet til viktig velferdsmessige behov.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Tvisteløsningsnemnda legger til grunn at A ønsker arbeidstidsreduksjonen gjennomført på samme måte som når det gjelder kravet om fleksibel arbeidstid, jf. ovenfor. Nemndas argumentasjon vil således bero på de samme vurderinger som i forhold til kravet om fleksibel arbeidstid. Nemnda viser til de vurderinger som er gjort ovenfor, og har kommet til at det for B også vil innebære en vesentlig ulempe å innvilge den omsøkte arbeidstidsordning i form av redusert arbeidstid. Selv om en ordning med redusert arbeidstid vil innebære at arbeidsgiver får frigitt økonomiske ressurser, anser nemnda at det for arbeidsgiver ikke vil være mulig å gjøre bruk av en vikar til denne typen oppgaver innenfor en så vidt begrenset periode som det her er snakk om. A gis dermed heller ikke medhold i kravet om redusert arbeidstid.

Medlemmene Barlinn og Kristiansen vil bemerke at den ulempe som påføres arbeidsgiver vil være større i forhold til kravet om redusert enn fleksibel arbeidstid. Ut fra det som er sagt under mindretallets dissens, vil A oppgaver da bli rent merarbeid for de øvrige ansatte, uten at han vil kunne avlaste noe. Medlemmene har vært noe i tvil sett i lys av nyansettelsen i februar. Siden dette nok har gjort det lite aktuelt med bruk av ekstrahjelp, ville man imidlertid bli veldig sårbar med en ren reduksjon. Å skaffe vikar for arbeid på desken 4 ½ time pr. uke synes svært lite praktisk. I forhold til kravet om redusert arbeidstid, har derfor også disse medlemmer kommet til at kravet må avslås. På dette punktet er nemnda derfor enstemmig.

### **Konklusjon**

A gis ikke rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2, tredje ledd.

A gis heller ikke rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2, fjerde ledd.

Tvisteløsningsnemnda

Hanne Inger Bjurstrøm  
leder

Oslo, 07.07.06

### **Til orientering**

Tvist om rett til fleksibel eller 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.