

VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA

For behandling av sak nr 16/2006 i tvisteløsningsnemnda ble det torsdag 14.09.06 avholdt møte ved Arbeidstilsynets regionkontor i Oslo, Steners gt 1 D.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Seniorrådgiver Hanne Inger Bjurstrøm (leder), advokat Elisabeth Lea Strøm (NHO) og advokat Karl Inge Rotmo (LO)

Særskilt oppnevnte medlemmer

Advokat August Ringvold (Norsk Journalistlag)
Advokat Tore Cappelen (Mediebedriftenes Landsforening)

Saken gjelder

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble avsagt slikt

vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som kontorsjef/redigerer på X kontoret i nyhetsavdelingen i B, et amerikansk selskap som tilbyr finansielle data og nyheter til kunder i finansmarkedene over hele verden.

Ved brev av 03.03.06 søkte A om å få redusert sin arbeidstid fra 100 prosent til 60 prosent fra 01.04.06 og to år fremover. Som vedlegg til søknaden fulgte legeerklæring angående behovet for kortere arbeidstid.

Bakgrunnen for søknaden var ønske om å tilbringe mer tid sammen med sine to barn på tre år og fem år. A forslag var å jobbe hele dager mandag til onsdag og ha fri torsdag og fredag. Dette mener hun vil være den beste løsningen for barna og familien, samtidig som det er hensiktsmessig i forhold til arbeidssituasjonen, da ukens tre første dager som regel er de mest travle. A har også sagt seg villig til å jobbe andre dager og eventuelt også ekstra i travle perioder. For øvrig har A gitt uttrykk for at hun vil være fleksibel i forhold til nærmere gjennomføring av redusert arbeidstid.

Søknaden ble avslått av B i brev av 31.03.06. I avslaget ble det vist til at bemanningssituasjonen ved kontoret var kritisk og at redusert arbeidstid for A ville forverre situasjonen ytterligere. Det ble videre vist til at A var eneste medarbeideren i funksjonen som redigerer ved X kontoret, samt at funksjonen som kontorsjef nødvendiggjorde at hun var til stede på kontoret fem dager i uken.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda av A ved brev av 27.04.06. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken. Det vises i denne forbindelse til brev av 09.08.06 og 06.09.06 fra A, samt brev av 25.08.06 fra advokatfirma C på vegne av B.

Arbeidstakers anførsler

A anfører at avslaget på søknaden om redusert arbeidstid strider mot arbeidsmiljøloven § 46 A. Anførselen er i hovedsak begrunnet slik:

Arbeidsgiver har ikke forsøkt å tilrettelegge for deltid. A har selv kommet med forslag til tilrettelegging og organisering av arbeidet, men det ser ikke ut til at arbeidsgiver har vurdert forslaget. Arbeidsgivers respons på søknaden er at A sier fra seg ansvaret som kontorsjef, noe som hun ikke finner akseptabelt og som ikke vil gi henne mer tid til barna.

Arbeidsgiver har ikke gitt en tilfredsstillende begrunnelse for at arbeidstidsreduksjonen vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. B har et tydelig kommunisert prinsipp om å ikke tillate noen ansatte å arbeide deltid, uansett grunn. Den egentlige årsaken til at B har avslått søknaden om arbeidstidsreduksjon er utvilsomt at selskapet sterkt misliker å måtte lempe på sin prinsipielle motstand mot deltid. Fakta i dette tilfellet viser imidlertid at kontoret kan fungere fint selv om A ikke er til stede hver dag. Uformelle ordninger for back up i hennes fravær er allerede på plass og har fungert greit både i permisjonsukene som hun hadde i fjor, i ferier og ved sykefravær. B nyhetsavdeling i Europa har 640 ansatte og det burde være mulig å organisere deltid for henne uten at selskapet får større problemer.

Anførsel fra arbeidsgiver om at A er uunnværlig fordi hun er eneste redigerer ved X kontoret, faller på sin egen urimelighet. En redigerer i B jobber således i team med andre redigerere over hele Europa og opererer uavhengig av landegrenser. Denne organiseringen gjør det meget enkelt å tillate deltidsarbeid.

A tilbakeviser anførsel fra arbeidsgiver om at hun som kontorsjef må være til stede hver dag fordi Norge er en viktig oljeeksportør og har store selskaper innen bransjer som shipping og aluminium. Blant annet viser hun i denne forbindelse til at flere store norske selskaper dekkes av journalister utenfor Norge, samt at personalansvaret for journalistene i X er delt mellom A og journalistenes teamledere. A påpeker også at X kontoret er et lite kontor som ikke fikk sin egen kontorsjef før høsten 2004, og at de ansatte er mer enn nok kompetente til å klare seg selv to dager i uken. De har dessuten alternative overordnede å henvende seg til i form av sine respektive teamledere. Kontorsjefene i de øvrige nordiske land er som regel også tilgjengelige.

Når det gjelder bemanningssituasjonen, viser A til at redaksjonen etter alt å dømme vil bestå av fire journalister i tillegg til A innen utgangen av året. Dette er flere enn noen gang tidligere, og arbeidsgiver kan på denne bakgrunn ikke høres med at deltid vil være umulig på grunn av bemanningssituasjonen. Kontoret har fungert selv med atskillig lavere bemanning de siste ni måneder.

Ytterligere anfører A at retten til redusert arbeidstid gjelder også for mellomledere.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver har avgitt en omfattende uttalelse i saken, jf brev av 25.08.06 m/ vedlegg fra advokatfirma C på vegne av arbeidsgiver. Nedenfor gis en sammenfatning av hovedpunktene i uttalelsen.

Redusert arbeidstid for A kan på nåværende tidspunkt ikke gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Bemanningssituasjonen ved X kontoret er kritisk. Kontoret bør være bemannet av fem personer for å imøtekomme etterspørselen i markedet. Per i dag er kontoret bemannet med to personer inkludert A, hvorav en person på grunn av sykdom kun jobber deltid. Det har vist seg vanskelig å finne kvalifiserte medarbeidere som kan være med å bygge opp kontoret. I denne forbindelse ble det i mars 2006 avertert etter en økonomireporter, og først i september 2006 vil det være på plass en person i denne stillingen. Videre ble det i januar 2006 foretatt utlysning av stilling som energireporter, men hittil har man ennå ikke klart å fremskaffe en passende kandidat til stillingen.

Ytterligere bemanningsreduksjon i form av redusert stillingsprosent for A vil forverre den allerede vanskelige driftssituasjonen. Det er helt nødvendig at A som leder av kontoret arbeider i full stilling i vekstfasen som kontoret nå er inne i, med kraftig etterspørsel etter norske nyheter fra B kunder.

A har foreslått å være til stede på kontoret fra mandag til onsdag. Nyheter oppstår imidlertid hver dag til enhver tid, og B har behov for reportere som kjenner regionen og teamet for å dekke saker hver dag. Nyhetsrapportering kan ikke vente til dagen etter. Videre må den daglige nyhetsrapporteringen stå under et lederskap for å kunne være relevant, utfyllende, konsistent og ha rett perspektiv for B klienter.

A har vist til at det ikke har oppstått problemer for nyhetsdekningen de gangene hun har hatt permisjoner, men det er stor forskjell på å fremskaffe midlertidig dekning for underbemanning i form av ekstra innsats fra de ansatte og det å utfylle en konstant underbemanning. Det er i denne forbindelse ikke rimelig å kreve at andre ansatte tar på seg permanente tilleggsbyrder. Under A permisjon/sykefravær i 2005/2006 ble hennes oppgaver som kontorsjef overtatt av kontorsjefen ved Stockholm kontoret, noe som førte til en mindre tilfredsstillende ordning for begge kontorer. Videre har B ved flere anledninger flydd inn reportere fra andre regioner for å ivareta nyhetsrapportering i A fravær, og dette har vært kostbart.

Det er riktig som A påpeker at redaktører (redigerere) arbeider på tvers av landegrensene, men det er langt fra faglig ideelt at nyheter som kommer fra X blir behandlet et annet sted i verden. Sakene vil således mangle dybde i det norske perspektivet, noe som er avgjørende for om B virksomhet i Norge overlever.

Når det gjelder A kommentarer til rollen som kontorsjef, anføres det blant annet at hennes rolle er å lede kontoret, ta eierskap og treffe kritiske beslutninger angående personalet, nyheter og den daglige virksomheten. På nåværende tidspunkt er det avgjørende at A er i arbeid på full tid på grunn av den ekstraordinære personalmangelen. Videre er A på generelt grunnlag den høyeste beslutningstakeren, med et omfattende ansvar for nyhetsdekningen. Hun er frontfigur for selskapet i X og har den daglige ledelse av X kontoret. A må derfor være svært synlig.

Arbeidsgiver anfører på denne bakgrunn at virksomheten vil bli svært skadelidende dersom A skal arbeide i 60 prosent stilling.

Tvistløsningsnemndas merknader

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 og praktiseringen av arbeidsmiljøloven § 46 A skal foreldre med barn under 10 år *uten videre* anses å ha behov for å få redusert sin arbeidstid, dersom de ber om det. De trenger med andre ord ikke å begrunne behovet nærmere.

Twist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om rett til redusert arbeidstid kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda innen fire uker etter at arbeidsgiver avslø krav fra arbeidstaker, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Ut fra sakens opplysninger legger tvisteløsningsnemnda til grunn at arbeidsgiver avslø A søknad om redusert arbeidstid i brev av 31.03.06. A brakte saken inn for nemnda ved brev av 27.04.06. Saken er dermed rettidig brakt inn for tvisteløsningsnemnda.

Det er ikke omstridt mellom partene at A har rett til arbeidstidsreduksjon på grunn av omsorg for små barn. Twisten gjelder hvorvidt den omsøkte arbeidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Av forarbeidene til tidligere arbeidsmiljølov § 46A, Ot prp nr 3 (1982-1983), fremgår at det ved vurderingen av om det foreligger en vesentlig ulempe 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 i forhold til hvilke ulemper som kan 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. Gjennom tidligere forvaltningspraksis 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. Arbeidsgiver må kunne påvise en kvalifisert og betydelig form for ulempe, for eksempel at arbeidstidsreduksjonen vil medføre uforholdsmessige vanskeligheter for virksomheten.

B har i hovedtrekk gjort gjeldende:

Bemannings situasjonen ved kontoret er kritisk og redusert arbeidstid for A vil forverre den allerede vanskelige driftssituasjonen. Kontoret er inne i en vekstfase og det er nødvendig at A som leder av kontoret arbeider i full stilling i denne fasen. Som daglig leder hører det inn under A rolle å lede kontoret, ta eierskap og treffe kritiske beslutninger angående personalet, nyheter og den daglige virksomheten. A er selskapets frontfigur i X og av den grunn må hun være svært synlig. Det er også viktig for nyhetsdekningen at A er til stede hver dag i rollen som redaktør. På denne bakgrunn vil virksomheten bli svært skadelidende dersom A skal arbeide i 60 prosent stilling.

A på sin side har i hovedtrekk gjort gjeldende:

Etter alt å dømme vil bemannings situasjonen innen utgangen av året være bedre enn på lenge. Arbeidsgivers forslag om at A kan si fra seg ansvaret som kontorsjef vil ikke gi henne mer tid til barna. Det har vist seg at kontoret kan fungere fint selv om A ikke er til stede hver dag.

Hensett til selskapets størrelse, organisering og arbeidsdeling burde det være mulig å organisere deltid for A uten at selskapet får større problemer. Retten til arbeidstidsreduksjon gjelder også for mellomledere.

Twisteløsningsnemnda skal bemerke at reglene om rett til arbeidstidsreduksjon gjelder for *arbeidstaker*, jf arbeidsmiljøloven § 10 – 2 fjerde ledd. Også arbeidstaker som har en ledende stilling vil være omfattet av disse reglene. Hvorvidt en arbeidstaker med en ledende stilling har rett til arbeidstidsreduksjon, må vurderes konkret i det enkelte tilfellet.

Ut fra de foreliggende opplysninger om A stilling, finner *et flertall i nemnda* (leder Hanne Bjurstrøm, Elisabeth Lea Strøm og Tore Cappelen) at karakteren av hennes stilling fremstår som problematisk i forhold til redusert arbeidstid. Dette gjelder særlig i forhold til lederrollen. Flertallet vil i denne forbindelse påpeke at det er snakk om en arbeidstidsreduksjon på 40 prosent. På grunnlag av saksopplysningene har flertallet forståelse for at arbeidsgiver vurderer en slik betydelig arbeidstidsreduksjon som generelt uheldig for ledelsen av kontoret i X, og spesielt i vekstfasen som kontoret nå er inne i. På denne bakgrunn er flertallet av den oppfatning at den omsøkte arbeidstidsreduksjonen ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Flertallet skal også bemerke at arbeidsgiver har forsøkt å finne en løsning ved å tilby A å bli fritatt for lederfunksjonen som kontorsjef, men dette har hun takket nei til. Forslaget ble riktignok fremsatt som ledd i å avlaste A for ansvar og arbeidspress, og ikke som en løsning spesielt innrettet mot tilrettelegging for arbeidstidsreduksjon. Ved sin vurdering legger flertallet likevel noe vekt på arbeidsgivers løsningsforslag. Videre har flertallet merket seg opplysningene fra A om at bemanningssituasjonen ved kontoret etter alt å dømme vil være bedre enn på lenge innen utgangen av året, men finner ikke grunnlag for å kunne legge avgjørende vekt på dette forholdet.

Et mindretall i nemnda (medlemmene Karl Inge Rotmo og August Ringvold) er ikke enig i at stillingens karakter må anses som problematisk i forhold til redusert arbeidstid. Mindretallet kan ikke se at redusert arbeidstid for A vil være forbundet med vesentlig ulempe for virksomheten. I denne forbindelse viser mindretallet til at organiseringen av kontoret tidligere har fungert bra i A fravær og at det er fullt mulig å drive redaksjonell virksomhet utenfra Norge. Videre viser mindretallet til at bemanningen ved kontoret antagelig vil bli bedre på sikt og at det er arbeidsgivers ansvar å sørge for at dette skjer. I forhold til arbeidsgivers tilbud til A om å bli fritatt for ansvaret som kontorsjef, påpeker mindretallet at saken dreier seg om rett til redusert tid og ikke rett til redusert ansvar.

Konklusjon

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

Twisteløsningsnemnda

Hanne Inger Bjurstrøm
leder

Oslo, 13.10.06

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.