

VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA

For behandling av sak nr 17/2006 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 Johan Hellstrand (Byggenæringens landsforening)
Bente Tandberg (Handel og kontor)

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 markeds- og administrasjonssekretær hos B.

Ved brev av 16.06.06 søkte A om å få redusert arbeidstiden til 80 prosent, med virkning fra 01.08.06 og ett år fremover med mulighet for utvidelse. Av brevet fremgikk at hun ønsket å gjennomføre arbeidstidsreduksjonen ved å ta ut fridag hver fredag. Videre ble det presisert at hun ønsket en hel fridag per uke og ikke fordelt på timer i løpet av arbeidsuken.

Bakgrunnen for søknaden var ønske om mer samvær med ca 1 år gammel sønn.

Ved brev av 19.06.06 innvilget arbeidsgiver arbeidstidsreduksjon med 80 prosent som en prøveordning frem til 07.02.07. Arbeidsgiver etterkom ikke ønsket om å ta ut en hel fridag hver fredag, men foreslo at A i prøveperioden fordelte arbeidstidsreduksjonen likt på ukedagene.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken. Det vises i denne forbindelse til brev av 25.08.06 fra A og brev av 24.08.06 fra B.

Brevet av 25.08.06 fra A er referert for arbeidsgiver per telefon, og arbeidsgiver har uttalt seg om brevet i e – post av 05.09.06.

Arbeidstakers anførsler

A ønsker en hel dag sammen med sin sønn, men arbeidsgivers forslag til gjennomføring av arbeidstidsreduksjonen gir ikke den fleksibiliteten og tiden som hun hadde ønsket. I denne forbindelse viser A til at hennes samboer har to barn fra tidligere ekteskap og at det ene barnet vil ha behov for mye oppmerksomhet fremover. Dette er også en vesentlig grunn til at hun har behov for mer tid sammen med sin sønn, hvor hun kan ha udelt oppmerksomhet på ham.

A bemerker at hun overfor arbeidsgiver har sagt seg villig til å være fleksibel i forhold den ukentlige fridagen som hun ønsker, og at fridagen gjerne kan flyttes ved behov og spesielle arrangementer på arbeidsplassen.

Arbeidsgiver har begrunnet avslaget på søknaden om en ukentlig fridag med at det vil være en vesentlig ulempe for firmaet dersom A er helt fraværende en dag i uken, fordi hun har en sentral rolle for ledelsen og salgsapparatet. I denne forbindelse anfører A at det er ansatt en person i firmaet som har vikariert for A i ett år og som er fullt opplært i hennes stilling. Denne personen har nå gått over i en nyopprettet stilling og har tatt noen av de tidligere arbeidsoppgavene til A med seg over i stillingen.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver anfører i hovedsak:

A har en nøkkelstilling i forhold til tilrettelegging og koordinering av arbeidet til administrerende direktør, salgsdirektør, ledergruppen og markedsavdelingen. Hun er blant annet fortrolig sekretær for ledelsen. Videre er hun kontaktperson i løpende saker ved ledelsens fravær. Administrerende direktør, salgsdirektør og produksjefene i markedsavdelingen har i denne forbindelse et stort fravær fra kontoret grunnet behov for å være til stede i markedet.

Andre personer må eventuelt tre inn for A på den ukentlige fridagen, noe som vil innebære et betydelig koordineringsarbeid i forkant og innsikt i fortrolige saker/pågående aktiviteter. Det vil være en vesentlig ulempe for firmaet dersom ledelsen blir nødt til å rekruttere en vikar for A på hennes fridager.

Etter å ha vurdert saken på nytt, er arbeidsgiver villig til å innvilge A 80 prosent arbeidstidsreduksjon fordelt likt på ukedagene i en forlenget periode frem til 31.12.07 som en prøveordning. Det opplyses videre at arbeidsgiver har iverksatt ulike interne tiltak for å tilrettelegge for daglig redusert arbeidstid i 80 prosent stilling.

Det var tilsatt en vikar for A i ett år. Denne personen arbeider fremdeles i firmaet og er nå tilsatt som markedsføringsleder og leder for flere store prosjekter. I den foreliggende situasjonen er det ikke en aktuell mulighet at vedkommende eventuelt skal overta A arbeidsoppgaver en dag per uke, blant annet fordi de igangsatte prosjektene vil bli skadelidende.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd fastsetter at arbeidstaker som av helsemessige, sosiale eller andre viktige 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 begrunnet behovet nærmere.

Twist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om rett til redusert arbeidstid kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda innen fire uker etter at arbeidsgiver avslo krav fra arbeidstaker, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Ut fra sakens opplysninger legger tvisteløsningsnemnda til grunn at arbeidsgiver avslo A søknad om redusert arbeidstid i brev av 19.06.06. A brakte saken inn for nemnda ved brev av 28.06.06. Saken er dermed rettidig brakt inn for nemnda.

Det er ikke omstridt mellom partene at A har rett til arbeidstidsreduksjon på grunn av omsorg for små barn. Tvisten 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.

Twisteløsningsnemnda skal bemerke at A allerede har fått innvilget redusert arbeidstid med 20 prosent, likt fordelt på den enkelte ukedag. Tvisten står om hvorvidt A har rett til å ta ut hele arbeidstidsreduksjonen hver fredag. Etter nemndas oppfatning innebærer ikke retten til redusert arbeidstid en ubetinget rett for arbeidstaker til å bestemme hvordan arbeidstidsreduksjonen skal gjennomføres. I samsvar med ovennevnte lovforarbeider og foreliggende praksis på dette området, legger nemnda til grunn at også dette vil bero på en interesseavveining og en konkret skjønnsmessig vurdering av hvorvidt arbeidstakers ønske kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

B har gjort gjeldende at A har en nøkkelstilling i virksomheten i forhold til tilrettelegging og koordinering av arbeidet til ledelsen og markedsavdelingen, og at det vil være en vesentlig ulempe for virksomheten dersom ledelsen blir nødt til å rekruttere vikar for A på fredager. Når det gjelder den ansatte som var vikar for A i ett år, så vises det til at vedkommende har viktige arbeidsoppgaver som gjør at denne personen ikke kan fungere som vikar for A nå.

A på sin side har fremholdt at arbeidsgivers forslag til gjennomføring av arbeidstidsreduksjonen ikke gir henne den fleksibiliteten og tiden som hun ønsker, samtidig som hun har sagt seg villig til å være fleksibel ved gjennomføring av den ønskede ukentlige fridagen. Videre har A påpekt at en annen ansatt, som var vikar for henne i ett år og som fremdeles er ansatt i virksomheten, er fullt opplært i stillingen.

På bakgrunn av sakens opplysninger legger tvisteløsningsnemnda til grunn at A ønsker fri en hel dag per uke grunnet omsorg for mindreårig sønn. I denne forbindelse har A opplyst at hennes samboer har to barn fra tidligere ekteskap og at det ene barnet for tiden er under utredning fra PP tjenesten på grunn av uromelding fra barnehagen om avvikende adferd. A antar at det vil bli mye fokus på dette barnet utover høsten, og hun har på denne bakgrunn behov for en hel fridag med sin sønn hvor bare de to kan være sammen.

På den annen side hevder arbeidsgiver at A har en nøkkelstilling i virksomheten og anfører at det vil være snakk om en vesentlig ulempe dersom det må rekrutteres vikar for henne. Nemnda kan imidlertid ikke se at arbeidsgiver ved sine anførsler i tilstrekkelig grad har påvist ulempe utover den generelle ulempen ved å måtte skaffe vikar. Nemnda legger til grunn at en slik generell ulempe ikke er tilstrekkelig til at vilkåret om vesentlig ulempe er oppfylt. Samtidig har A en familiesituasjon som etter nemndas oppfatning innebærer et særlig behov for arbeidstidsreduksjon.

Etter en samlet vurdering er tvisteløsningsnemnda kommet til at A gis medhold i sitt krav om en hel fridag hver fredag. Ved sin avgjørelse har nemnda også lagt vekt på at A ved arbeidsgivers behov har sagt seg villig til å være fleksibel ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjonen.

Vedtaket er enstemmig.

Konklusjon

A gis medhold i rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd i form av fri hver fredag.

Tvisteløsningsnemnda

Hanne Inger Bjurstrøm
leder

Oslo, 12.10.06

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.