

## **VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

For behandling av sak nr 07/2007 i tvisteløsningsnemnda ble det onsdag 28.03.07 avholdt møte i departementsbygningen i Akersgata 59 (R5), Oslo.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

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

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Rådgiver Nina Møglestue, Negotia  
Advokat Gaute Krokann, HSH

### **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 i 100 prosent stilling som oppgjørskonsulent hos B, som er en virksomhet i eiendomsmeglerbransjen.

B leverer oppgjørstjenester til eiendomsmeglerforetak, blant annet de fleste kontorer i eiendomsmeglingskjedene Aktiv Eiendom AS, Ring Eiendomsmegling AS, Terra Eiendomsmegling AS og Eie bolig. Disse oppgjørstjenestene inkluderer hovedsakelig klargjøring av saksmapper, eiendomsoppgjør/utbetalinger til selgere, tinglysing/utsendelse av skjøter/pantedokumenter (depotarbeid) og bokføring/avstemming av klientmidler.

Arbeidsoppgavene for oppgjørskonsulentene i B er generelt knyttet til ovennevnte oppgjørstjenester, bortsett fra klargjøring av saksmappene. As arbeidsoppgaver spesielt er knyttet til oppgjørstjenester for ulike meglerkontor i Terra Eiendomsmeglingskjeden.

I e – post av 08.12.2006 søkte A om å få redusert sin arbeidstid til 50 prosent i tidsrommet 08.01.2007 til 01.08.2007. Hun ønsket å gjennomføre arbeidstidsreduksjonen ved å ha fri annenhver uke.

Bakgrunnen for søknaden er at A annenhver uke har aleneansvar for barn på seks og ni år. Hun har behov for å være mer sammen med barna og følge dem opp.

Søknaden ble avslått av arbeidsgiver i e – post av 12.12.2006. I avslaget ble det vist til at redusert arbeidstid for A vil føre til vesentlig ulempe for virksomheten fordi det er en forutsetning for videre drift at det er ansatt nok konsulenter.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 14.12.2006 fra C på vegne av A. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken. Det vises i denne forbindelse til brev av 18.01.2007 fra C og brev av 09.01.2007 fra advokat D på vegne av B.

### **Arbeidstakers anførsler**

På vegne av A anfører C i det vesentligste:

Det følger av arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd at arbeidstakere som har vektige velferdsgrunner, har rett til å arbeide mindre dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. I henhold til forarbeidene til bestemmelsen bør foreldre med barn under 10 år uten videre antas å oppfylle kravet om vektige velferdsgrunner.

Det er i utgangspunktet opp til arbeidsgiver å bevise at det foreligger vesentlig ulempe, slik at retten til redusert arbeidstid må vike. Arbeidsgiver har kun vist til at det vil føre til vesentlig ulempe fordi det er en forutsetning for videre drift av virksomheten at det er ansatt nok konsulenter, jf e – post av 12.12.2006.

Videre fremhever C arten av As stilling og at det er snakk om å omdisponere 50 prosent av hennes arbeidsoppgaver for en kortvarig periode.

På denne bakgrunn kan ikke C se at arbeidsgiver har påvist at det vil være så store ulemper forbundet med stillingsreduksjon for A at hennes søknad om redusert arbeidstid kan avslås.

C kan heller ikke se at arbeidsgiver i tilstrekkelig grad har lagt til rette for at redusert arbeidstid kan gjennomføres i tråd med As ønske. I denne forbindelse har ikke arbeidsgiver gjort noe for å tilrettelegge for hennes ønske om å ha mer tid for barna, etter den vanskelige tiden som har oppstått for A etter hennes skilsmisse sist sommer og etterfølgende avtale om delt omsorg.

### **Arbeidsgivers anførsler**

På vegne av B anfører advokat D i det vesentligste:

Arbeidsgiver vil sterkt poengtere at B søker å tilrettelegge sin virksomhet og forholdet til de ansatte på best mulig måte. Normalt er arbeidsgiver fleksibel for å dekke arbeidstakers behov, men ønsket fra A om redusert arbeidstid blir umulig å innfri. For arbeidsgiver vil innfrielse av hennes ønske være forbundet med uoverkommelige ulemper som ikke kan dekkes opp med bruk av vikarer. B er i en vanskelig stilling og det var ikke forutsatt at selskapet skulle vokse så uforholdsmessig fort. På denne bakgrunn er B uvanlig sårbar for sykdom og fravær og helt avhengig av at de ansatte bidrar ekstraordinært i inneværende periode. Samtidig arbeides det fortløpende med å rekruttere nye medarbeidere.

Arbeidet er av en art som krever kjennskap til bransjen og kundene. Det er et løpende og pågående arbeid under stort ansvar. Flere konsulenter har sagt opp sine stillinger og dette forholdet belaster virksomheten ytterligere. De interne problemene i virksomheten har ført til at flere kunder nå sier opp sine avtaler med B.

B hadde opprinnelig funnet en verdifull nisje i eiendomsmeglerbransjen, og med et svært populært produkt. Noe av det mest sentrale i produktet er at hver kunde er dedikert en bestemt konsulent som ansvarlig for samtlige oppgjør som kundekontoret produserer. Ansvar og samarbeidsform tilsier at dette har vært en forutsetning for å lykkes. Konsulenten bygger opp god kjennskap til meglerkontorene/kunden og jobber svært tett opp mot disse. Konsulenten er ikke minst også ansvarlig for videreformidling av informasjon mellom B og kunde. Konsulenten skal herunder følge opp de økonomiske og juridiske føringer som legges fra eksterne instanser, for eksempel Norges Eiendomsmeglerforbund og Kredittilsynet. Generelt er konsulenten den som legger til rette for et smidig daglig samarbeid. I dette opplegget er det umulig med en deltidsstilling.

Dersom A skulle ha en deltidsstilling, ville dette innebære en dramatisk økning i faren for feil. Feil vil kunne føre til et stort økonomisk- og juridisk ansvar.

En 50 prosent stilling kan ikke dekkes opp med vikar. For det første har ikke vikarer den nødvendige kompetansen. Dernest vil kontinuiteten i samarbeidet og informasjonsutvekslingen bli rammet. Videre er det ikke mulig å dra nytte av andre ansatte i en overgangsfase fordi B allerede er underbemannet, og slik at ytterligere belastning vil være å legge ”sten til byrde”.

Tidligere har det kun vært en ansatt i virksomheten som har hatt deltidsstilling, og B har på denne bakgrunn erfaring for at det ikke fungerer med deltidsstillinger.

Arbeidsgiver konkluderer med at det er usedvanlig store ulemper forbundet med å innvilge redusert arbeidstid for A. Dersom redusert arbeidstid hadde vært innvilget, ville den resterende arbeidsprestasjonen vært verdiløs for arbeidsgiver og A kunne like gjerne ha sluttet.

Det skal foretas en avveining mellom arbeidstaker og arbeidsgivers interesser. I denne sammenheng har arbeidstaker satt en tidsmessig grense for hvor lenge hun ønsker å være i redusert stilling ut fra sitt eget økonomiske behov og ikke i forhold til barnas behov. Dette skulle klart indikere at arbeidstaker ikke kan ha sterke velferdsgrunner for sitt krav. Uansett er det ikke velferdsgrunner som er i nærheten av å stå i forhold til ulempene for arbeidsgiver.

### **Twisteløsningsnemndas 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 skal foreldre med barn under 10 år og aleneforeldre 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.

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. Arbeidsgiver avslø søknad fra A om redusert arbeidstid i e-post av 12.12.2006. C brakte saken inn for nemnda på vegne av A ved brev av 14.12.2006. Saken er dermed rettidig innbrakt.

Advokat D viser til at A har satt en tidsmessig grense for hvor lenge hun ønsker å være i redusert stilling ut fra sitt eget økonomiske behov og ikke i forhold til barnas behov. I denne forbindelse anføres fra hans side at dette klart skulle indikere at arbeidstaker ikke kan ha sterke velferdsgrunner for sitt krav.

Twisteløsningsnemnda vil bemerke at A har omsorgsansvar for to barn på seks og ni år, og at hun ønsker mer tid til samvær med barna i forbindelse med skilsmisse. I henhold til forarbeidene til arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd (se side 3 foran), har hun på denne bakgrunn i utgangspunktet klart rett til redusert arbeidstid.

Etter loven er det en forutsetning at arbeidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. I denne forbindelse anfører advokat D at det vil være usedvanlig store ulemper forbundet med å innvilge redusert arbeidstid for A dersom hun skal ha fri annenhver uke.

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.

Lovforarbeidene 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 at arbeidstidsreduksjonen vil medføre uforholdsmessige vanskeligheter for virksomheten.

Etter en samlet vurdering har et flertall i tvisteløsningsnemnda (leder Hanne Bjurstrøm, samt medlemmene Elisabeth Lea Strøm, Anette Lunde Barlinn og Gaute Krokann) kommet til at det vil være forbundet med vesentlig ulempe for virksomheten å innvilge 50 prosent redusert arbeidstid for A, dersom reduksjonen skal gjennomføres ved at hun skal ha fri annenhver uke. Flertallet viser i denne forbindelse til de fremlagte opplysninger om karakteren av As stilling og arbeidsoppgavene/ansvaret som tilligger stillingen. Flertallet vurderer disse opplysningene slik at gjennomføring av redusert arbeidstid for A i form av fri annenhver uke blir uforholdsmessig problematisk i forhold til hennes stilling i virksomheten, jf lovforarbeidene. På denne bakgrunn har flertallet kommet til at A ikke kan gis rett til redusert arbeidstid i form av fri annenhver uke.

Flertallet vil likevel bemerke at A uansett har behov for redusert arbeidstid av vektige velferdsgrunner, det vil si av hensyn til omsorgsansvaret for barna. Etter flertallets vurdering er det i denne forbindelse ikke fremlagt tilstrekkelig dokumentasjon for at redusert arbeidstid *generelt* vil være til vesentlig ulempe for virksomheten. Ut fra de foreliggende opplysninger kan flertallet herunder ikke se at arbeidsgiver har forsøkt å tilrettelegge for gjennomføring av redusert arbeidstid for A på en måte som kan være akseptabel for begge parter.

Medlemmet Nina Møglestue kan ikke si seg enig i flertallets konklusjon, og hun begrunner sitt standpunkt slik:

Av fremlagt dokumentasjon foreligger intet som tilsier at arbeidsgiver har forsøkt å tilrettelegge eller finne alternative løsninger for gjennomføring av redusert arbeidstid.

I denne saken er det søkt om redusert stilling i en kortvarig periode, dvs frem til 1. august 2007. Da dette gjelder for en kortvarig periode, peker det i retning av at dette ikke er særlig tyngende for arbeidsgiver. Etter forarbeidene til arbeidsmiljølovens § 10-2(4), har A på bakgrunn av dette klart rett til redusert arbeidstid. I hennes søknad som i tillegg er knyttet til en skilsmisssituasjon, vil det være forbundet med en unntakssituasjon i privatlivet. Hun har dermed tungtveiende grunner til at det innfris redusert arbeidstid etter hennes behov i form av fri hver annen uke.

### **Konklusjon**

A gis ikke rett til redusert arbeidstid i form av fri annenhver uke.

Tvisteløsningsnemnda

Hanne Inger Bjurstrøm  
leder

Oslo, 17.04.2007

### **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.