

## **VEDTAK NR 57/09 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag den 27. august 2009 i Arbeidstilsynets lokaler, Torvet 5, Lillestrøm.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder  
Haakon Skaug, LO  
Elisabeth Lea Strøm, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Hans-Martin Møllhausen, Norsk Industri  
Sølvi Thomassen, Fagforbundet

### **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 som kvalitetssekretær hos B. B leverer ingeniørbaserte tjenester og produkter til offshorevirksomheten, har 11 ansatte, og holder til på Y utenfor X.

A søkte ved brev av 16. april 2009 om redusert stilling fra 100 til 80 prosent med fri hver fredag. I møte med daglig leder hos B, C opplyste hun at hun alternativt er villig til å finne frem til en løsning med for eksempel kortere dager tilsvarende en reduksjon på 20 prosent. Hun ønsker at ordningen skal vare i to år fra hun kommer tilbake i jobb den 28. september 2009. Dette er ikke angitt i søknaden.

Bakgrunnen for ønsket om redusert stilling er at A har to små barn, født henholdsvis i 2005 og 2008, som hun ønsker jeg å tilbringe mer tid sammen med.

Søknaden ble avslått ved brev av 26. mai 2009. Begrunnelsen for avslaget er at virksomheten er for liten og for utsatt i den nøkkelstillingen A har.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 5. juni 2009. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Fra arbeidstakersiden foreligger følgende dokumenter:

- brev av 5. juni 2009 fra A
- brev av 10. august 2009 fra advokat Leborg
- brev av 26. august 2009 fra advokat Leborg

Fra arbeidsgiversiden foreligger følgende dokumenter:

- brev av 30. juni 2009 fra advokat Skarning
- brev av 18. august 2009 fra advokat Skarning

### **Arbeidstakers anførsler**

Etter As oppfatning vil en reduksjon av hennes stilling på 20 prosent ikke være til vesentlig ulempe for B, og det anføres i det vesentligste:

B har inntatt en holdning til A som er lite forenlig med et moderne arbeidsliv. As stilling består både av oppgaver knyttet til dokumentasjon/kvalitetssikring (50-80%), samt øvrige oppgaver som sentralbordtjeneste, henting av post mv (20-50%). Grunlaget for avslaget er at dokumentasjon må ut snarest mulig etter at varene er levert, samt at revisjonsdelen av stillingen må ivaretas. A kan ikke se at dette skulle bli noe problem selv om stillingen reduseres. En betydelig del av oppgavene knyttet til dokumentasjon er enkle, og det krever kort tid å sette seg inn i disse. Det er ikke behov for kurs ved Det Norske Veritas for å utføre disse oppgavene, slik arbeidsgiver hevder. Så vidt A kjenner til har D – som vikarierer i stillingen i dag – ikke et slikt kurs. A fikk ikke 3 måneders opplæring slik arbeidsgiver hevder. Revisjon av de ansatte (ca. 8 stk.) foretas en gang per år og vil fortsatt bli foretatt av A. Disse oppgavene vil være upåvirket av redusert stilling.

Hun oppgir at de presserende arbeidsoppgavene med dokumentasjon/kvalitetssikring som arbeidsgiver primært bekymrer seg om kun utgjør 20-30 prosent av hennes totale stilling. Selv om bedriften er liten vil det med en viss fleksibilitet være enkelt å gjennomføre en reduksjon i As stilling. Hun vil med 80 prosent stilling fortsatt kunne ivareta alle oppgavene med dokumentasjon/kvalitetssikring. Dersom det helt unntaksvis den ene dagen i uken hun er borte skulle være behov for å utføre enkle oppgaver vedrørende dokumentasjon/kvalitetssikring, vil dette kunne gjøres av en vikar etter kort opplæring. A har videre gitt uttrykk for at hun vil være fleksibel dersom det skulle oppstå et akutt behov. Det må derfor legges til grunn at reduksjonen av stillingen ikke vil redusere leveringsevnen for dokumenter av noen betydning for kundene.

Den resterende del av stillingen, som vesentlig består av enkle sekretæroppgaver, kan fordeles blant de øvrige ansatte dersom arbeidsgiver viser en fleksibel holdning. A kan ikke se at stillingsreduksjonene vil påføre hennes kollega E noen merbelastning eller stress, slik arbeidsgiver hevder. Det hevdes at arbeidsgiver ikke har foretatt noen vurdering av muligheten for å fordele enkle oppgaver uten tilknytning til dokumentasjonsarbeidet på de øvrige ansatte.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B viser til at A har en nøkkelposisjon i en liten bedrift og at nedsettelse av arbeidstiden vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten og andre ansatte. Det anføres i det vesentligste:

Felles for bedriftens produkter og tjenester er at de leveres med mye dokumentasjon av virkning, effekt og sikkerhet. Dokumentasjonskravet som følger bedriftens produkter er ofte hastearbeid fordi kundene ikke kan benytte produktene uten medfølgende korrekt dokumentasjon.

Kvalitets- og dokumentasjonsarbeid er det sentrale ved stillingen og utgjør i størrelsesorden 50-80 prosent av denne. De andres arbeid og kundenes behov koordineres i denne stillingen. Man må ha god kjennskap til dokumentene og rutinene, og det er dermed vanskelig å sette inn vikar. Det er også viktig at vedkommende er til stede hver dag slik at andre ansatte kan kontakte vedkommende når som helst innenfor vanlig arbeidstid. Like viktig er det at kundene kan kontakte vedkommende når som helst innenfor normal arbeidstid.

Både HMS-ansvarlig og kvalitetsansvarlig mener at det ikke er en mulighet for reduksjon i stillingen.

Bedriften har allerede tilpasset arbeid for en annen dokumentasjonsmedarbeider som lider av Bekhterevs sykdom og trenger derfor A på full tid.. Bedriften og HMS-ansvarlig er opptatt av at kollegaen på grunn av sin sykdom ikke skal utsettes for mer stress enn nødvendig. Det er større fare for økt belastning på kollegaen dersom også A skal ha spesialtilpasset stilling. En liten bedrift med 11 ansatte har dessverre mindre å gå på i en slik situasjon.

### **Tvisteløsningsnemndas 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 avslø krav fra arbeidstaker, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Dato for arbeidsgivers avslag er 26. mai 2009, og saken ble

brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 5. juni 2009. 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.

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. As søknad er begrunnet nettopp i ønsket om utvidet samvær med to barn født henholdsvis i 2005 og 2008, og det er derfor ikke tvilsomt at hun oppfyller kriteriet om vektige velferdsgrunner.

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 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 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.

Spørsmålet nemnda må ta stilling til er derfor om arbeidsgivers ulemper veier tyngre enn arbeidstakers behov for rett til redusert arbeidstid.

Nemndas flertall, medlemmene Harborg, Strøm og Møllhausen, presiserer at tvisten gjelder arbeidstakers søknad om redusert arbeidstid i form av fri hver fredag. Flertallet har foretatt en avveining mellom arbeidstakers behov og virksomhetens ulemper ved å innvilge en slik ordning, og har kommet til at arbeidstakers behov for reduksjon ikke er tungtveiende nok til å oppveie de vanskeligheter reduksjon av stillingen vil medføre for arbeidsgiver. Flertallet har lagt vekt på at det dreier seg om en liten virksomhet med 11 ansatte, og at A innehar en nøkkelposisjon i virksomheten. Det er få muligheter til å overføre oppgaver til andre ansatte, og spesielt ikke til dokumentasjonssekretæren som allerede jobber redusert av godt dokumenterte helsemessige årsaker. Flertallet har i tillegg lagt vekt på at det er vanskelig å skaffe vikar for en så liten stillingsprosent i denne typen stilling. Det vises videre til at selv om samvær med små barn i seg selv er en viktig velferdsgrunn etter loven, har ikke A vist til spesielle forhold som gjør hennes behov spesielt tungtveiende.

Etter en helhetsvurdering har flertallet kommet til at A ikke kan gis medhold i tråd med sin søknad om redusert arbeidstid.

Nemndas mindretall, medlemmene Skaug og Thomassen, legger til grunn at den omsøkte arbeidstidsreduksjonen ikke vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Mindretallet har merket seg arbeidsgivers anførsler om As nøkkelposisjon i selskapet, og har forståelse for virksomhetens behov for kvalitetssekretær i full stilling – særlig tatt i betraktning den allerede eksisterende tilretteleggingen for en annen arbeidstaker med dokumenterte helseproblemer. Lovens formål er imidlertid å imøtekomme foreldres ønske om mer tid til samvær med små barn. Skal det gjøres unntak fra denne retten må det i det konkrete tilfelle foreligge en vesentlig ulempe som arbeidsgiver med rimelighet ikke kan avhjelpe. Mindretallet legger til grunn at 20 prosent av As oppgaver må kunne overlates til andre ansatte i en begrenset periode. Det legges vekt på at A har gitt uttrykk for at hun vil være fleksibel dersom det skulle oppstå et akutt behov, og at arbeidsgiver i svært beskjeden grad synes å ha gjort konkrete forsøk på å finne løsninger som ivaretar As behov. Verken muligheten for å overføre andre arbeidsoppgaver enn de mest presserende eller å leie inn vikar synes å ha vært vurdert skikkelig fra arbeidsgivers side. Mindretallet finner derfor at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at det vil medføre en vesentlig ulempe at As arbeidstid i en periode reduseres med tjue prosent.

Mindretallet finner etter dette at A har rett til 20 prosent redusert arbeidstid i henhold til sin søknad.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Lillestrøm, 01.09.2009

### **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.