

VEDTAK NR 67/09 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte fredag den 25. september 2009 i
Departementsbygning R5, Akersgata 59, Oslo.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

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

Særskilt oppnevnte medlemmer

Aud Trulsen, pensjonist (Handel og Kontor)
Kjersti Svee Aas, ABELIA

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 prosjektleder i kommunikasjonsbyrået B på X. Det er 100 ansatte ved kontoret.

A søkte 12. juni 2009 om redusert arbeidstid i form av mer fleksibel arbeidstid til stilling på 70 prosent. Hun ønsker reduksjonen gjennomført i form av fri en dag i uken og resten i form av færre timer de andre dagene. Hun vil være tilgjengelig på telefon og e-post og er åpen for å bytte fridag ved behov. Søknaden gjelder for ett år. Bakgrunnen for søknaden er behov for en mindre hektisk hverdag, herunder mer tid til å følge opp sine tre barn på tre, seks og åtte år.

Arbeidsgiver avsto søknaden ved brev av 25. juni 2009 med begrunnelsen at det var svært vanskelig og ekstremt krevende å få reduserte stillinger til å fungere, og at byrået er avhengig av å være svært fleksibelt overfor kunder, prosjekter og egne ansatte.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 7. juli 2009. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Det foreligger følgende dokumenter fra A:

- e-post av 7. juli 2009
- e-post av 15. august 2009
- e-post av 6. september 2009
- e-post av 14. september 2009 med vedlegg

Det foreligger følgende dokumenter fra B:

- brev av 13. august 2009 med vedlegg
- e-post av 3. september 2009
- e-post av 3. september 2009
- brev av 24. september 2009

Arbeidstakers anførsler

A mener det ikke vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten om hun får innvilget sin søknad om redusert arbeidstid til 70 prosent. Det anføres i det vesentligste:

A har tre barn på tre, seks og åtte år. Barna har hatt plass i hver sin barnehage og skole de to siste årene. Hun bor på Y og pendler til X hver dag, noe som gjør at hun må levere tre barn på forskjellige steder på 25 minutter. I tillegg har hennes mann tiltrådt en ny stilling som innebærer en sterk økning i hans reisevirksomhet.

Siden 1. januar 2009 har A hatt en gjennomsnittlig arbeidsmengde på 125 prosent.

A anfører at teamet hun jobber i har en effektiv struktur som muliggjør at hun kan jobbe redusert. Hun har forespurt medarbeiderne, og ingen er negative til dette. Hun har full tilgang til virksomhetens nettverk hjemmefra og hun har alltid med seg bedriftstelefonen som også er hennes private mobiltelefon. Hun har en fleksibel holdning til kundene og virksomhetens behov, og vil være spesielt fleksibel i pressperioder.

Den økonomiske situasjonen i bedriften tilsier at det er en gunstig løsning for virksomheten. Det er flere andre i bransjen som praktiserer redusert arbeidstid, og dette fungerer fint med en gjensidig fleksibel holdning.

Arbeidsgivers tilbud om fem uker ekstra ferie er ikke spesielt for henne da virksomheten holder stengt i disse periodene og alle ansatte har fått det samme tilbudet.

Arbeidsgivers anførsler

B mener det ikke vil være mulig å gjennomføre en så omfattende arbeidstidsreduksjon som A krever uten vesentlige ulemper. Det anføres i det vesentligste:

As stilling som prosjektleder er en sentral stilling internt og hun er også engasjert i bestemte prosjekter på en slik måte at hun ikke kan byttes ut med andre. Stillingen innebærer at hun må være tilgjengelig for kunder hele uken, også utenfor kontortid. I dagens tøffe marked er ikke kunden villig til å vente på service. Prosjektleder skal lede prosjektet og må være synlig og kunne ta raske og kritiske beslutninger. I ytterste konsekvens kan reduksjon av As stilling innebære at kunder sier opp oppdraget, hvilket kan medføre fare for nedbemanning. De andre designerne i B er helt avhengige av oppfølging fra prosjektleder, og det har vært klaget over manglende kontinuitet i As oppfølgingsarbeid.

Det er ikke mulig å delegere hennes oppgaver eller å rekruttere vikar for A i stilling på 30 prosent.

Det anføres at A allerede under intervjuet besvarte at det ikke ville være noe problem å kombinere jobben med tre barn og bosted på Y. Det bør ikke gå ut over B at hennes mann har fått ny jobb.

A har blitt tilbudt fleksibel arbeidstid og lengre ferier. Arbeidsgiver er villig til å forsøke en ordning med kortere arbeidsdager. Dette har imidlertid ikke vært diskutert med A.

Det vises videre til tvisteløsningsnemndas praksis hvor arbeidstakere i ledende stillinger med stort ansvar ikke har fått medhold (vedtak 07/07, 16/06 og 39/07).

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 avslo krav fra arbeidstaker, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Søknaden ble avslått av arbeidsgiver 25. juni 2009, og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda 7. juli 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 for å oppfylle grunnvilkåret. Det er derfor ingen tvil om, og hellet ikke omtvistet, at A oppfyller kriteriet om vektige velferdsgrunner.

Rett 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 av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Selv om et ønske om utvidet samvær med barn under 10 år i seg selv er tilstrekkelig til å oppfylle grunnvilkåret, vil individuelle omstendigheter ha betydning i interesseavveiningen. 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 av 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 etter den bestemmelsen fremdeles vil være relevant. I den praksisen 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.

Nemnda finner ikke at arbeidsgiver i tilstrekkelig grad har underbygget at det vil medføre en vesentlig ulempe at As arbeidstid for en periode reduseres til 70 prosent. Nemnda registrerer at virksomheten er avhengig av fleksibilitet og tilgjengelighet, og særlig hos prosjektlederne. Slik nemnda ser det, er denne argumentasjonen av generell karakter og vil kunne påberopes for de fleste i denne bransjen. Nemnda registrerer at A vil være tilgjengelig hjemmefra og at hun ved behov vil være fleksibel i valget av fridag, og legger dette til grunn.

Stillingen som prosjektleder anses ikke som en ledende stilling med så stort ansvar at den anses å stå i en slik særstilling som var tilfellet i nemndas vedtak i sak nr. 16/06 hvor en kontorsjef ikke fikk medhold i 40 prosent reduksjon på grunn av stillingens art. Arbeidsgiver viser også til to andre saker (vedtak 39/07 og 07/07), men også disse skiller seg fra gjeldende sak ved at det dreide seg om mer spesielle arbeidstidsordninger. Vedtak 39/07 gjaldt en revisormedarbeider som hadde en stor del av arbeidsoppgavene sine på en avgrenset tid av året. Vedtak 07/07 gjaldt en oppgjørskonsulent som ønsket fri annenhver uke.

Nemnda finner etter en konkret vurdering under tvil at arbeidsgiver ikke har underbygget at reduksjon av As arbeidstid vil medføre en vesentlig ulempe, og finner at hun i har krav på redusert arbeidstid i tråd med sin søknad, dvs. til 70 prosent for en periode på ett år.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 30.09.2009

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.