

VEDTAK NR 29/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte fredag 20. april 2018.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Gry Brandshaug Dale, KS

Særskilt oppnevnte medlemmer

Marianne Pedersen, Virke
Anette Storhaug Sørensen, Handel og kontor

Saken gjelder

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4)

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som advokatsekretær i B ved kontoret i X. Hun har hatt redusert stilling til 87 prosent, og har hatt daglig arbeidstid fra 08.30 til 15.30.

B yter forretningsjuridisk rådgivning til næringsliv og offentlig sektor og dekker alle forretningsjuridiske fagområder. Advokatfirmaets hovedkontor er i X, og har for tiden 76 advokatårsverk og 13 advokatsekretærer. Normal arbeidstid ved kontoret er 40 timer pr. uke, med daglig arbeidstid fra 08.00 til 16.00.

Ved brev av 11. desember 2017 søkte A om ferie og redusert arbeidstid i 2018. A søkte om fri i skolens/barnehagens ferier og inneklemt dager. Til sammen utgjør dette 25 feriedager og 23 dager i form av redusert arbeidstid. Begrunnelsen for søknaden var omsorg for to barn under 10 år.

Arbeidsgiver innvilget kravet delvis i brev av 16. januar 2018. Det ble innvilget fri i årets vinterferie, påskeferie og i juli, noe som utgjorde 30 ferie og permisjonsdager. Begrunnelsen var at det er utfordrende å innvilge fri på alle de ønskede dagene, da andre ansatte også skal avvike ferie, og at arbeidstakers fravær vil innebære en ytterligere belastning for en allerede sårbar gruppe.

I brev av 25. januar 2018 anmodet A arbeidsgiver om å vurdere kravet på nytt for den resterende delen. Søknaden gjelder kun for 2018, men det opplyses om at problemstillingen vil være aktuell i de neste 5 årene.

Arbeidsgiver besvarte arbeidstakers anmodning 8. februar 2018, hvor arbeidsgiver konkluderte med at det ikke er mulig å innvilge fri i alle skoleferier og inneklemt dager utover det som allerede er innvilget.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 13. februar 2018. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 13. februar 2018
- e-post av 27. februar 2018
- brev av 3. april 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 14. mars 2018
- brev av 13. april 2018

Arbeidstakers anførsler

A mener hun har rett til redusert arbeidstid slik som omsøkt, og anfører i det vesentligste:

Arbeidstaker har to gutter som er født i 2011 og 2013. Når skoler og barnehager er stengt, har de ikke noen til å ta seg av barna.

Arbeidstaker kan ikke se at arbeidsgiver har godtgjort at det foreligger en vesentlig ulempe ved å innvilge hennes ønske om fri slik hun har søkt om. Det er ikke noen konkrete arbeidsoppgaver som må overføres til noen andre i de tilfellene at arbeidstaker er borte på inneklemt dager eller i vinter- og høstferien. Etter arbeidstakers erfaring er belastningen veldig liten på de dagene det er søkt om fri på. Det er også uproblematisk for arbeidsgiver å finne vikar i de perioden arbeidstaker er borte.

Søknaden gjelder 23 arbeidsdager utover arbeidstakers ordinære ferie. Dette tilsvarer ca. 9 prosent. Permisjonen gjelder utelukkende dager barna ikke går på skolen. De må i tilfelle være hjemme uten foresatte som kan ta vare på dem, dersom arbeidstaker ikke gis rett til redusert arbeidstid. Arbeidstakers mann har begrenset mulighet til å ta vare på barna i feriene på grunn av sitt yrke som advokat og arbeid for offentlige og private investorer.

Arbeidstaker mener at det ikke er noen av hennes arbeidsoppgaver som er av slik karakter at det er vanskelig å erstatte dem i den grad dette måtte være nødvendig. Situasjonen kan løses ved bruk av vikarer/sommervikarer.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Advokatsekretærene er organisert som et team, men hver sekretær har hovedansvar for bistand til en gruppe advokater. Dette er for å sikre nødvendig kontinuitet. A har hovedansvar for bistand til advokater innen teknologi, innovasjon, personvern og konkurranserett, til sammen 10 advokater. Kontinuitet i sekretærrollen er avgjørende for oversikt i sakene.

Arbeidstaker oppfyller inngangsvilkåret for rett til redusert arbeidstid, men behovet fremstår etter arbeidsgivers vurdering som ikke mer tungtveiende enn det enhver barnefamilie må anses å ha. Det vises også til at arbeidstaker allerede er innvilget redusert stillingsprosent, og har fått innvilget en del av sin søknad om ytterligere redusert arbeidstid i 2018.

Arbeidstakers oppgaver er ikke av en slik art at de kan ligge på vent til hun er tilbake på jobb ved fravær. Økt grad av fri for arbeidstaker vil føre til merbelastning for de som må overta arbeidsoppgavene. Det vil også bidra til å begrense øvrige sekretærers mulighet for ferie, og arbeidsgivers mulighet til å gi lovpålagt ferieavvikling for alle. Ulempene kan ikke reduseres ved innleie av vikar for korte/sporadiske perioder. En vikar som kun skal operere i så korte perioder vil ikke ha den kontinuitet og kunnskap om pågående saker som er nødvendig for å kunne yte tilstrekkelig og effektiv bistand.

Tvistløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) 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 anses foreldre med barn under 10 år å ha behov for å få redusert sin arbeidstid, dersom de ber om dette. De trenger ikke å begrunne behovet nærmere.

A har to barn født i 2011 og 2013, og oppfyller med dette inngangsvilkåret for rett til redusert arbeidstid.

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 av 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 av de ulemper som påberopes av arbeidsgiver. 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.

Denne saken gjelder omfanget av arbeidstakers arbeidstidsreduksjon. Arbeidsgiver har innvilget søknaden delvis og ved at arbeidstaker har fått fri i årets vinterferie, påskeferie og ønskede dager i juli. Det er de resterende 18 dagene med redusert arbeidstid partene er uenige om. Nemnda har i sin praksis en rekke ganger presisert at retten til redusert arbeidstid ikke innebærer en ubetinget rett for arbeidstaker til å bestemme hvor stor arbeidstidsreduksjon man skal ha eller hvordan den skal gjennomføres. I samsvar med forarbeidene og tidligere forvaltningspraksis, har nemnda lagt til grunn at også spørsmålet om omfanget må løses gjennom ulempevurderingen.

Nemnda har etter en konkret helhetsvurdering kommet frem til at det vil innebære vesentlig ulempe for arbeidsgiver om arbeidstaker får medhold i sitt krav om ytterligere redusert arbeidstid i 18 dager i forbindelse med skoleferien og inneklemt dager. Det legges særlig vekt på at den omsøkte reduksjonen vil medføre merbelastning for de som skal overta oppgavene, og utfordringer i forbindelse med ferieavvikling og at ordningen vil redusere de andre sekretærenes mulighet for å avvikle fridager på populære tidspunkt. Videre vises det også til at det vil kunne medføre utfordringer å ansette en vikar i resterende del av ferien og på inneklemt dager. Den begrunnelse arbeidstaker har gitt for sitt krav medfører ikke større utfordringer enn det som vil gjelde for småbarnsforeldre generelt.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

23.04.2018

Til orientering:

Tvist om rett til redusert arbeidstid kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 (2). 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 (3).