



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
18. februar 2022

Vår referanse
2021/220

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

VEDTAK NR 11/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 17. februar 2022.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio
Mårten Brandsnes Faret, KS

Særskilt oppnevnte medlemmer

Benedicte Prøis, NHO Service og Handel
Medina Mahic, Handel og Kontor

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 som kundekonsulent i service-teamet, i stilling på 100 prosent hos B. Arbeidstiden er klokken 8:00 til 16:00.

A søkte om redusert arbeidstid den 2. juli 2021 fordi hun har to barn under 10 år, og har behov for å hente barn i barnehagen før stengetid. Reiseveien fra arbeidsplassen til barnehagen er 40 minutter og barnehagen har åpningstider mellom 07:00 til 16.30. Primært søkte A om hjemmekontor mandag, onsdag og fredag, slik at hun kunne opprettholde 100 prosent arbeidstid. Dersom hun ikke kunne få det, søkte hun redusert stilling med kortere arbeidstid hver dag. Den ønskede arbeidstidsreduksjon er på tre timer per uke, og er av arbeidsgiver opplyst å være på 8 prosent.

B avslo søknaden muntlig per telefon den 7. juli 2021, og tilbød henne å komme senere på jobb, og slik få redusert arbeidstid. Alternativt tilbød B at hun fikk permisjon hele dager slik at hennes fravær kunne erstattes på de dagene. A avslo dette, da hun ville jobbe 100 prosent for ikke å belaste teamet med fravær.

Det ble avholdt drøftingsmøter om saken 8., 9. og 21. juli, og 21. og 28. september 2021. Arbeidsgiver tilbød flere alternative ordninger som hjemmekontor to dager i uka til ut august 2021. Senere ble dette endret til tre dager i uka, tirsdag, onsdag og torsdag til ut august 2021. Arbeidsgiver tilbød også overflytting til andre avdelinger hvor arbeidets art passet bedre for den arbeidstiden hun søkte om.

Etter drøftingsmøte den 21. september 2021 avslo B søknaden muntlig, med begrunnelse av at det ville være en vesentlig ulempe for bedriften å innvilge hjemmekontor eller redusert arbeidstid. Avslaget var begrunnet med at det ville være for krevende å ansette en vikar i 8 prosent stilling. Stillingen krever opplæring og det ville bli vanskelig å få det til i en lav stillingsprosent. Teamet ville miste en fleksibilitet som er nøye opparbeidet og kunne risikere å måtte stenge tidligere på grunn av manglende bemanning, noe som ville gå ut over servicen til kundene.

Den 24. september søkte A på nytt om redusert arbeidstid med samme innhold i søknaden, men med det tillegg at ordningen skulle være for et år fram til 30. september 2022.

Det ble avholdt nytt drøftingsmøte den 28. september 2021. B fastholdt sitt vedtak om at det ville medføre vesentlig ulempe å innvilge søknaden om redusert arbeidstid i service-teamet. Avslaget er skrevet ned i protokoll datert 7. oktober 2021.

I samme møte den 28. september ble partene enige om en midlertidig løsning i påvente av nemndsavgjørelsen. A jobber på service-teamet der hun har redusert arbeidstid tre dager i uken, hvorav fredager er fast, mens de to andre dagene avtales ukentlig frem til nemndsavgjørelsen foreligger. Partene er enig om å sende saken til avgjørelse i Tvisteløsningsnemnda da A primært ønsker tilrettelegging/reduisert arbeidstid i service-teamet. Hun ønsker ikke å jobbe på innsalgs-teamet.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 26. oktober 2021. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 26. oktober 2021

Nemnda har ikke mottatt noe svar fra arbeidsgiver, til tross for flere henvendelser. Bs syn i saken kommer likevel frem av dokumentasjonen i saken.

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at hun har rett til redusert arbeidstid fordi hun av tungtveiende velferdsgrunder har behov for det. Hun anfører at det ikke foreligger vesentlig ulempe for arbeidsgiver å innvilge redusert arbeidstid i hennes faste jobb på service-teamet. Hun anfører videre at forslagene om redusert arbeidstid tidlig på dagen eller permisjon hele dager ikke fyller behovet hun har for redusert arbeidstid for å hente i barnehagen før den stenger. Hun ønsker ikke å bytte avdeling.

Arbeidsgivers anførsler

B har begrunnet avslaget med vesentlig ulempe å innvilge søknaden om enten hjemmekontor eller redusert arbeidstid, fordi det av hensyn til driften er avgjørende ha full bemanning i åpningstiden på service-teamet. Det vil medføre økonomiske og driftsmessige ulemper ved at B må skaffe vikarer. Dersom de ikke klarer det, vil det gå ut over de ansatte i teamet og service til kundene. Arbeidsgiver anfører videre at de har tilbudt alternative ordninger med redusert arbeidstid på innsalgs-teamet, hvor arbeidet består av utgående salgstelefoner hvor det ikke er like kritisk å ha full bemanning i en gitt åpningstid.

Tvisteløsningsnemndas 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 nestleder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 a må det reises sak for Tvisteløsningsnemnda senest fire uker etter arbeidsgivers skriftlige avslag har kommet fram til arbeidstaker.

Slik saken er fremlagt for nemnda fikk ikke A skriftlig avslag før den 7. oktober 2021 i form av skriftlig prokoll fra drøftingsmøtene. I tiden fra det første kravet ble satt fram i juli 2021 til slutten av september 2021 ble det gjennomført flere drøftingsmøter mellom partene. Nemnda legger til grunn at arbeidsgiver avsto kravet skriftlig i protokoll fra drøftingsmøter den 7. oktober 2021. Tvisten ble lagt frem for nemnda den 26. oktober 2021, og er dermed satt fram innen fristen på fire uker fra skriftlig avslag.

Nemnda legger videre til grunn at arbeidsgiver har gitt avslag på tilrettelegging av 100 prosent arbeidstid med hjemmekontor tre dager i uka. Dette avslaget ligger utenfor nemndas kompetanse å prøve etter arbeidsmiljøloven § 17-2 jf. § 10-13. Tvisten som er lagt fram for nemnda er As subsidiære anførsel om rett til redusert arbeidstid hver dag frem til 30. september 2022.

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 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.

Tvisteløsningsnemnda vil bemerke at A oppfyller inngangsvilkåret i bestemmelsen. Hun har to barn under 10 år og har behov for redusert arbeidstid for å levere og hente barn i barnehagen.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Hvorvidt arbeidstidsreduksjonen vil innebære vesentlig ulempe, vil bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfelle. Vurderingen innebærer en avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særlig stort, kreves en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiverens side for å avslå enn ellers. Dette følger blant annet av uttalelsen fra departementet i Ot. Prp. Nr. 68 (1998-1999) punkt 3.2.3, om at det må foretas en avveining mellom partenes interesser, men likevel slik at bedriftens grunner til å nekte må være mer tungtveiende enn arbeidstakers behov for permisjon.

Kravet til at ulempen må være vesentlig, innebærer at det ikke er nok å påberope en generell ulempe. Det vil for eksempel ikke være nok at arbeidsgiver må benytte vikar eller omorganisere arbeidsoppgaver, med mindre dette medfører større utfordringer enn normalt.

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at den omsøkte ordningen med redusert arbeidstid ikke vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Nemnda viser til at A har to barn under 10 år og hennes situasjon er i kjerneområdet for hva regelen er ment å dekke. Det er i saken opplyst at ektemannen ikke har muligheter til å hente i barnehagen. B har vist til at det er vanskelig å ansette vikarer i så lav stilling, at det er kompetansekrevende arbeid og at det går ut over andre kolleger dersom en på teamet skal ha redusert arbeidstid. Nemnda ser at det vil medføre visse utfordringer i forhold til oppgaven som utføres i service-teamet, men vurderer at dette er generelle ulemper som må påregnes for arbeidsgiveren. Nemnda vektlegger at A har skissert alternative løsninger for å redusere arbeidsgivers ulemper som delvis å jobbe fra hjemmekontor. Arbeidsgiver har dessuten vist at det er mulig å få til den ønskede reduksjon av arbeidstiden da de siden i 28. september 2021 har tilpasset

As arbeidstid til en arbeidstidsreduksjon på 8 prosent i service-teamet. Nemnda har kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort en vesentlig ulempe i saken.

Retten til redusert arbeidstid settes til 30. september 2022 som omsøkt.

Konklusjon:

A gis rett til redusert arbeidstid fram til og med 30. september 2022.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad
Nestleder

18. februar 2022

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at Tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 annet 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 fjerde ledd.