

## **VEDTAK NR 112/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Twisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 26. april 2017**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

**Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio  
Gry Brandshaug Dahle, KS

**Særskilt oppnevnte medlemmer**

Marianne Pedersen, Virke  
Knut Berg, Coop Norge SA

**Saken gjelder**

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

**Arbeidstaker**

A

**Arbeidsgiver**

B

## Det ble truffet slikt vedtak:

### Saksforhold

A er fast ansatt i fulltidsstilling som faglært konditor hos B. A har fast arbeidstid mandag til fredag fra kl. 08.00 til 16.00, inklusiv 30 minutter lunsjpause. I tillegg arbeider hun i en turnusordning med arbeid hver 7. søndag og fri påfølgende mandag. Hun har for tiden foreldrepermisjon fram til 1. september 2017.

B produserer brød, bakervarer og kaker som selges i dagligvarebutikker, kiosker og bensinstasjoner. De leverer også brød og bakervarer til kantiner, barnehager, sykehus og sykehjem. Bakeriet har 100 årsverk fordelt på 70 ansatte, hvorav 10 arbeider på konditoriet. Hovedarbeidsoppgaver på konditoriet er pynting, fylling, trekking av sprøyter og produksjon av masser. Det er fire faglærte konditorer.

A søkte om redusert arbeidstid den 4. januar 2017. Hun ønsker redusert stilling på grunn av omsorg for sine tre barn under 10 år, og av hensyn til et eldre barn med diagnosen xxx. A ønsker en daglig reduksjon av arbeidstiden slik at hun arbeider fra kl. 09:30 til 14:30, uten lunsjtid, mandag til torsdag. I tillegg ønsker hun fri hver fredag, alle helger, og øvrige fridager i henhold til kommunens skolerute. I skolens sommerferie ønsker hun fri minimum 4 uker sammenhengende.

Søknaden ble delvis innvilget av arbeidsgiver i brev av 20. januar 2017, og etterfølgende korrespondanse. Ønsket om arbeidstid fra kl. 09:30 til 14:30, og 4 uker sammenhengende ferie i skoleferien bleimøtekommet. Ønsket om fri alle fredager, helger og fridager i henhold til kommunens skolerute ble avslått. Begrunnelsen for avslaget var at den ønskede ordning rammet dagene med størst produksjon, og vanskeliggjorde en helhetlig turnus. Ordningen ville i tillegg medføre merbelastning for de øvrige ansatte og det ville være en umulighet å skaffe vikarer for enkeltdager.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 20. februar 2017.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 20. februar 2017
- brev av 3. april 2017

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 9. mars 2017
- brev av 21. april 2017

### **Arbeidstakers anførsler**

A mener hun har rett til redusert arbeidstid og anfører i det vesentligste at det foreligger et særlig stort behov for redusert arbeidstid. Redusert arbeidstid vil ikke medføre vesentlige ulemper for arbeidsgiver og hun har tidligere hatt en ordning med redusert stilling og arbeidsfrie dager. En reststilling på 47 prosent må være mulig å dekke inn, og dette kan gjøres med egne arbeidstider.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste at As søknad i stor grad er imøtekommet med tilbud om redusert arbeidstid og 4 uker fri om sommeren som omsøkt. Fri alle helger og fredager samt øvrige fridager etter kommunens skolerute kan imidlertid ikke skje uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Arbeidsmengden de dagene A ber om fri, er så stor at konditoriet trenger den bemanningen det har. Fredag er en kritisk dag, da mange bestiller kaker til helgen, og tilsvarende gjelder dager i henhold til kommunens skolerute, i den grad dette er dager opp mot helg og ferier. Slik den reduserte arbeidstiden er foreslått fordelt vil det bli svært vanskelig å få tak i vikar til å fylle denne tiden. Spesielt gjelder dette for oppgaver som i hovedsak må utføres av faglærte. Det er heller ikke kapasitet til å låne ansatte fra andre avdelinger slik det er gjort tidligere, og belastningen ved å innvilge redusert arbeidstid vil dermed måtte tas av de øvrige ansatte på avdelingen.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. 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 tre barn på under 10 år, i tillegg til et eldre barn med diagnose xxx. Hun oppfyller dermed 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.

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at den omsøkte ordningen med redusert arbeidstid vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Det legges til grunn at arbeidstaker har fått innvilget redusert arbeidstid mellom kl. 09:30 og 14:30 og 4 uker ferie under skoleferien på sommeren, slik det ble søkt om. Uenigheten mellom partene gjelder dermed krav om fri på fredager og helger, samt øvrige fridager etter kommunens skolerute.

I vurderingen har nemnda lagt betydelig vekt på at tidspunktene for krav om redusert arbeidstid i hovedsak omfatter perioder tilknyttet helger og helligdager hvor arbeidsgiver har dokumentert større behov for arbeidskraft og opplyst om store problemer med å skaffe vikarer. Etter nemndas syn vil en ytterligere reduksjon av arbeidstiden dermed medføre et produksjonstap i perioder med høy aktivitet, eller en betydelig merbelastning for konditoriets øvrige ansatte som omfatter en mindre gruppe.

Selv om As behov for redusert arbeidstid underbygges av sterke grunner, finner nemnda at hensynet til de øvrige ansatte ved konditoriet, og behovet for å opprettholde produksjonen på dagene med flest bestillinger må veie tyngst. Nemnda legger i interesseavveiningen også vekt på at arbeidsgiver allerede har imøtekommet betydelige deler av As krav om redusert arbeidstid, slik at behovet etter dette må anses være delvis redusert.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
leder

02.05.2017

### **Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a 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).