

VEDTAK NR 53/14 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte 27. november 2014.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Anne-Lise H. Rolland, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Vetle Rasmussen, Parat
Ingrid Schönning, Virke

Saken gjelder

Twist 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 stilling på 90 prosent som optiker hos B, med arbeidssted ved X Storsenter. Hennes arbeidstid er ordnet på følgende måte i en turnusordning som strekker seg over åtte uker:

Uke 1

Tirsdag fra kl. 12 til kl. 20. Onsdag til fredag fra kl. 10 til kl. 18. Mandag og lørdag er fridager.

Uke 2

Mandag, torsdag, fredag og lørdag fra kl. 10 til kl. 18. Tirsdag fra kl. 13 til kl. 21. Onsdag er fridag.

Uke 3

Tirsdag fra kl. 12 til kl. 20. Onsdag, torsdag og fredag fra kl. 10 til kl. 18. Mandag og lørdag er fridager.

Uke 4

Mandag, torsdag og lørdag fra kl. 10 til kl. 18. Tirsdag fra kl. 13 til kl. 21. Fredag fra kl. 12 til kl. 20. Onsdag er fridag.

Uke 5

Tirsdag fra kl. 12 til kl. 20. Onsdag, torsdag og fredag fra kl. 10 til kl. 18. Mandag og lørdag er fridager.

Uke 6

Mandag, torsdag og lørdag fra kl. 10 til kl. 18. Tirsdag og fredag fra kl. 13 til kl. 21. Onsdag er fridag.

Uke 7

Tirsdag fra kl. 12 til kl. 20. Onsdag til fredag fra kl. 10 til kl. 18. Mandag og lørdag er fridager.

Uke 8

Mandag, torsdag, fredag og lørdag fra kl. 10 til kl. 18. Tirsdag fra kl. 13 til kl. 21. Onsdag er fridag.

Ved brev av 9. juni 2014 søkte A om redusert arbeidstid i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Søknaden gjelder for perioden 1. august 2014 til 1. august 2016 og vil gi en reduksjon i stillingsandel fra 90 prosent til anslagsvis 67 prosent. Av søknadsbrevet fremgikk at A ønsker å avslutte arbeidsdagen kl. 15.30, samt at hun ønsker å arbeide færre lørdagsvakter. Helst ønsker hun ingen lørdagsvakter. A har to små barn på 2 og 3 år, og søknaden er begrunnet i hensynet til barna. A ønsker å kunne hente barna i barnehagen før stengt tid og ha mer tid sammen med dem.

As søknad ble avslått ved brev av 28. juli 2014 fra arbeidsgiver.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 11. august 2014 fra arbeidstakerorganisasjonen Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT) på vegne av A. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker v/ FLT:

- brev av 11. august 2014
- brev av 5. september 2014
- brev av 13. oktober 2014
- e-post av 25. november 2014

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 10. september 2014
- brev av 13. november 2014
- e-post av 26. november 2014

Arbeidstakers anførsler

A mener hun har rett til redusert arbeidstid i omsøkt periode og anfører i det vesentligste:

A tok allerede i november 2013 opp sitt ønske om redusert arbeidstid med arbeidsgiver. Bakgrunnen for dette var at As mann til tider er på forretningsreise flere hverdager i strekk, samt noen lørdager. Samtidig innebærer As arbeidstidsordning at mannen i utgangspunktet må hente barna i barnehagen alle dager, med unntak av to dager hver fjortende dag da A har frivakter. Dette gir en uholdbar situasjon for familien.

A ba derfor i november 2013 om endret arbeidstidsordning, slik at hun ikke skulle være nødt til å arbeide etter kl. 15.30. Hun sa seg samtidig villig til å opprettholde en senvakt per uke, samt å opprettholde en lørdagsvakt hver tredje eller fjerde uke. I januar 2014 mottok A svar fra arbeidsgiver om at hennes ønske om endret arbeidstidsordning ikke kunne imøtekommes.

Det bestrides at redusert arbeidstid for A vil medføre økte kostnader, skadevirkninger overfor kundene og unødvendig merbelastning for kolleger.

Bemanningen vil være tilfredsstillende selv om A ikke skal arbeide etter kl. 15.30 og på lørdager. Erfaring tilsier at det er tilstrekkelig med en optiker på senvakt om tirsdagene, slik situasjonen er de andre ukedagene.

Arbeidsgiver har gitt et totalt avslag på As søknad. Arbeidsgiver har for øvrig ikke invitert til dialog eller kommet med forslag til alternative løsninger for å avhjelpe familiens behov for en endret arbeidstidsordning. A ønsker en løsning der hennes optikerstilling kan kombineres med barnehagebarn, samtidig som det ikke skaper vesentlig ulempe for butikken. Arbeidsgivers forslag (overfor nemnda) om en stillingsreduksjon på 10 prosent til 20 prosent uten reduksjon på kveldstid og lørdager vil ikke avhjelpe As behov.

A har arbeidet åtte år i butikken på X Storsenter. Så vidt A kjenner til er hun den første og eneste ansatte som i løpet av disse årene ikke har fått tilpasset arbeidssituasjonen på grunn av småbarn.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver mener at redusert arbeidstid for A vil medføre ulemper for virksomheten og anfører i det vesentligste:

Grunnlaget for omsetningen er synsundersøkelser, samt salg av briller og kontaktlinser. Kundene ønsker timer til synsundersøkelse utenom vanlig arbeidstid (kl. 8-16). Virksomheten har ca. 1200 kontaktlinsekunder som årlig skal kontrollere sine kontaktlinser, og dette er en kundegruppe som svært ofte ønsker time sen ettermiddag eller kveld. Dersom kontaktlinseoptikerne skal benyttes til å ta synsprøver til briller i stedet for å utføre kontaktlinsekontroller, vil det gå ut over kontaktlinseomsetningen. Virksomheten trenger derfor brilleoptikere på senvaktene. Det samme gjelder lørdager som er den best besøkte dagen på senteret.

Virksomheten vil være nødt til å ansette vikar dersom en medarbeider skal ha redusert stilling. Det er generelt vanskelig å rekruttere optikere og spesielt vanskelig å rekruttere optikere i deltidstillinger. Det vil være mulig å redusere As stilling med 15 til 20 prosent, men virksomheten vil fortsatt ha behov for optikere på kveldstid og lørdager dersom omsetningen skal kunne opprettholdes. Det er ikke riktig at det per i dag er en optiker ekstra i butikken.

Arbeidsgiver har meddelt A at det er mulighet for at hun kan arbeide mindre, men behovet for kvelds- og lørdagsarbeid opprettholdes.

A har ikke dokumentert at hun er den eneste ansatte som ikke har blitt imøtekommet med mulighet for redusert arbeidstid.

Tvistløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. 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. A har to små barn på 2 og 3 år, og det er ikke tvilsomt eller omtvistet at hun fyller grunnvilkåret om behov for 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.

A har søkt om arbeidstidsreduksjon på inntil 27 prosent av full stilling (til stilling på 63 prosent). Hun har etter nemndas oppfatning et tungtveiende behov for redusert arbeidstid, men ikke så stort at det kan begrunne hele den arbeidstidsreduksjonen hun har bedt om. Nemnda ser at hun bør få sluttet kl. 15.30 mange hverdager slik at hun kan hente i barnehagen, men nemnda kan ikke se at hun har behov for å bli fritatt for lørdagsvakter og heller ikke for alle ettermiddagsvakter. Nemnda er ikke i posisjon til å diktere en ordning som ivaretar hennes behov uten å medføre vesentlig ulempe for virksomheten, men mener at hun iallfall bør ha krav på omtrent halvparten av den reduksjonen hun har bedt om. Partene oppfordres til å finne en løsning. Dersom det ikke skulle være mulig å finne en ny løsning, må ny sak fremmes for nemnda.

Konklusjon

Arbeidstaker har krav på redusert arbeidstid, men ikke en så omfattende reduksjon som søknaden gjelder.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 01.12.2014

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.