

# Twisteløsningsnemnda

etter arbeidsmiljøloven

Vedtaksdato: 21.10.2013

Ref. nr.: 13/25967

Saksbehandler: Helene Nødset Lang

## VEDTAK NR 51/13 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Twisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 17. oktober 2013.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder

Anne-Lise H. Rolland, oppnevnt etter forslag fra LO

Anders Stenbrenden, oppnevnt etter forslag fra NHO (vara for Elisabeth Lea Strøm)

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Tone Ljoså, HK

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 full stilling som Customer Relations Consultant hos B i X. B selger elektroniske kjørebøker og utstyrskontroll og har 100 ansatte fordelt på Norge, Sverige og Danmark. 70 av disse er lokalisert i X. A arbeider som det de kaller «pleier», noe som innebærer at hun overtar ansvaret for kunden etter et salg og ser til at produktet blir installert og at kundene tar systemet i bruk.

A har vært 20 prosent sykmeldt på grunn av utbrenthet siden hun begynte å jobbe med porteføljeforvaltning i mars 2013. Den 3. juli 2013 søkte hun om redusert arbeidstid med 20 prosent på bakgrunn av et behov for mer tid sammen med sine to barn på 4 og 6 år. Hun ønsket å gjennomføre reduksjonen i form av fri hver fredag. Hun ønsker å jobbe redusert frem til hennes yngste barn fyller 10 år, dvs. frem til 23. juli 2019.

A fikk muntlig avslag på søknaden 5. august 2013 og skriftlig avslag dagen etter. Arbeidsgivers begrunnelse for avslaget er at dette vil medføre vesentlig ulempe i form av dårligere kundebehandling, økt arbeidsmengde på annen medarbeider, problemer med å skaffe vikar og store økonomiske konsekvenser.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 9. august 2013. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 9. august 2013 med vedlegg
- brev av 9. oktober 2013

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 4. september 2013
- brev av 16. oktober 2013

### **Arbeidstakers anførsler**

A mener hun har rett til redusert arbeidstid med 20 prosent og anfører i det vesentligste:

Hun har to barn på seks og snart fire år som hun har behov for å være mer sammen med. Hun ønsker derfor å redusere arbeidstiden med 20 prosent frem til den yngste fyller 10 år den 23. juli 2019. Fortrinnsvis ønsker hun fri hver fredag, men hun åpner opp for en løsning med kortere dager mandag til torsdag og arbeid frem til 12.30 på fredager dersom dette vil være mer akseptabelt for arbeidsgiver. Hun har også åpnet for å redusere arbeidstiden med 40 prosent dersom dette vil gjøre det enklere for arbeidsgiver å skaffe vikar.

Ulempene arbeidsgiver påberoper kan ikke anses vesentlige. Mye kan tyde på at arbeidsgiver ønsker å bruke denne tvisten til å statuere et eksempel om at B ikke er en «deltidsbedrift». Av 100 ansatte er det kun to med redusert arbeidstid, og en av disse ble ansatt i halv stilling.

Det er lite problematisk for utførelsen av hennes arbeidsoppgaver at hun ikke er tilgjengelig hele tiden da hun ikke mottar innkommende telefoner. Det er hun som ringer opp kundene.

Responstiden er i tillegg et mål som er satt internt i avdelingen og ikke et krav arbeidsgiver har satt.

A har vært sykmeldt i 20 prosent, og hennes kollega har uttalt at hun ikke har opplevd økt arbeidsbelastning i denne perioden. Virksomheten skal gjennomføre en fornyelsesprosess i porteføljeavdelingen og en arbeidstidsreduksjon for A bør kunne innpasses i den. Det betydelige etterslepet arbeidsgiver bruker som argument tyder på at det uansett er behov for flere medarbeidere. Ansvar for dette etterslepet kan ikke legges på As sykefravær alene.

A er fleksibel til hvordan reduksjonen skal gjennomføres. B er en så stor arbeidsplass at bedriften ikke burde ha store vanskeligheter med å legge denne kabalen.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B hevder at innvilgelse av As søknad om redusert arbeidstid vil medføre vesentlig ulempe for dem, og anfører i det vesentligste:

B har i dag et stort etterslep (12.000 bokser som ikke er montert), noe som er As oppgave å følge opp sammen med en medarbeider til. Årsaken til noe av etterslepet i Sverige er at A har vært 20 prosent sykmeldt over en lengre periode. Virksomheten har allerede lidt økonomisk tap som følge av sykefraværet, og det er høy risiko for ytterligere økonomisk tap ved redusert arbeidstid for A.

Det er en kritisk suksessfaktor å være tilgjengelig for kundene innenfor ordinær kontortid. Økt effektivitet fra As side vil ikke veie opp for at tilgjengeligheten blir redusert seks år fremover i tid.

Ordningen vil medføre betydelig økt sårbarhet ved sykdom, avspasering, ferie osv. Det vil ikke være mulig å finne kvalifisert arbeidskraft i en stilling på 20 prosent fordi stillingen krever mye opplæring og personlig egnethet. Innleie av vikar for seks år i en så liten stilling byr på betydelige utfordringer, fordi innleid arbeidskraft som regel vil ha behov for å jobbe mer og også etter reglene om midlertidige ansettelses.

Arbeidsgiver bemerker at fornyelsesprosessen A viser til ikke er en organisatorisk prosess, men refererer til fornyelse av kundekontakter ved avtaleperiodens utløp.

### **Tvisteløsningsnemndas 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 barn under 10 år og oppfyller derfor inngangskriteriet.

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 finner at arbeidsgiver ikke har dokumentert at den omsøkte arbeidstidsreduksjonen vil medføre vesentlig ulempe. Arbeidsgiver har anført at det vil være problematisk å få tak i vikar, men har ikke vist til noen konkrete forsøk å skaffe vikar eller på at man har vurdert mulighetene for å omorganisere arbeidsoppgaver internt. Det synes ikke å være et utstrakt problem i virksomheten at mange går i reduserte stillinger. Nemnda legger også vekt på at gjennomføringen av As arbeidsoppgaver ikke krever tilgjengelighet til enhver tid, ettersom det er hun som tar kontakt med kundene og ikke motsatt. Nemnda ser at redusert tilgjengelighet kan være en viss ulempe for arbeidsgiver, men nemnda kan ikke se at den er vesentlig. Det legges i den sammenheng en viss vekt på at A er fleksibel til hvordan reduksjonen skal gjennomføres. Dette vil gjøre det enklere for arbeidsgiver å tilpasse reduksjonen slik at belastningen på tilgjengeligheten blir minst mulig.

Nemnda kan ikke se at arbeidsgiver i dette tilfellet har dokumentert en vesentlig ulempe, og A har derfor krav på redusert arbeidstid til 80 prosent stilling. A har bedt om redusert arbeidstid frem til 23. juli 2019, men med bare to ansatte i samme type stilling og en viss usikkerhet om utviklingen i det svenske markedet, finner nemnda at perioden bør begrenses til juli 2016. Arbeidstaker kan deretter eventuelt søke om redusert arbeidstid for en ny periode.

### **Konklusjon**

A har rett til redusert arbeidstid til 80 prosent frem til juli 2016.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Oslo, 21.10.2013

### **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).