

## **VEDTAK NR 01/10 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag den 20. januar 2010 i Departementsbygning R5, Akersgata 59, Oslo.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder  
Karen Sophie Steen (vara), LO  
Elisabeth Lea Strøm, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Liv Håkonsen, Delta  
Hans Martin Møllhausen, Norsk Industri

### **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 i full stilling hos B der hun arbeider med kundeservice.

Hun søkte den 27. april 2009 om å gå ned til stilling på 80 prosent med en fridag i uken. Bakgrunnen for søknaden er at hun har små barn, og overfor dem ønsker å kompensere for kveldsskiftjobbingen med en fridag i uken. Arbeidsgiver svarte at de skulle snakke sammen om dette, og det ble foretatt en vurdering i mai og deretter en fornyet vurdering etter sommerferieavviklingen. 8. september fikk A avslag på sin søknad.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda av Negotia ved brev av 5. oktober 2009.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstakersiden:

- brev av 5. oktober 2009 med vedlegg
- brev av 27. oktober 2009
- brev av 24. november 2009 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiversiden:

- brev av 26. oktober 2009 med vedlegg
- brev av 4. desember 2009

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Innvilgelse av hennes søknad vil ikke medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Reduksjon av hennes stilling må være positivt i en tid hvor virksomheten er opptatt av innsparinger og nedbemanning. Det vises videre til at en av kollegaene hennes jobber 80 prosent og har søkt om å gå opp i stillingsprosent. Det vil ikke være noe problem for kollegaene å overta hennes oppgaver da de innehar samme kompetanse og utfører samme type oppgaver til daglig. Dette er også vanlig praksis ved andre typer fravær.

Andre ordninger enn en fridag i uken ikke har vært diskutert med henne, og det fungerer også bra med den andre reduserte stillingen hos arbeidsgiver.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B mener det ville medføre en vesentlig ulempe for virksomheten å innvilge As søknad om redusert arbeidstid, og anfører i det vesentligste:

Kundeservice har en skiftordning for å dekke åpningstiden fra klokken 07.00 til 20.00. A er ansvarlig for at ordreregistrering og fakturering skjer daglig, og det er en rekke tidsfrister å forholde seg til for å opprettholde en høy servicegrad ut mot kundene. Bemanningen er på et minimum etter nedbemanning på grunn av en vanskelig markedssituasjon. Avdelingen har en annen redusert stilling, og erfaringen er at dette skaper store utfordringer. Det bemerkes at det

ikke er noe problem for kollegaer å utføre hennes arbeidsoppgaver, problemet er å ha tilgjengelige ressurser til dette.

Det opplyses at hele bemanningen er vurdert samlet og at man har vurdert andre løsninger enn en fridag, men at dette ikke lar seg gjennomføre. På bakgrunn av dette og As uttrykte ønske om en fridag i uken, ble dette ikke spesifikt tatt opp med henne.

Det er i etterkant av avslaget gjennomført en endring i skiftordningen slik at man nå har en kveldsvakt i uken, og denne kompenseres med to timer kortere arbeidsuke og fri fredag etter fire kveldsvakter.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Frist for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgiver avslø krav fra arbeidstaker, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Dato for arbeidsgivers avslag er 8. september 2009 og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 5. oktober 2009. Saken er således rettidig innbrakt.

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 skal foreldre med barn under 10 år *uten videre* anses å ha behov for å få redusert sin arbeidstid, dersom de ber om dette. De trenger med andre ord ikke å begrunne behovet nærmere. Det er ikke omstridt at vilkåret om vektige velferdsgrunner er oppfylt da A ønsker mer tid til sine barn som er under 10 år.

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 mellom 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 fra arbeidsgivers side. 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 denne 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 avveining av partenes interesser kommet til at det ikke vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten å innvilge redusert arbeidstid. Nemnda ser at B er i en presset markedssituasjon med redusert bemanning, men finner ikke at dette er nok til å begrunne unntak fra retten til arbeidstidsreduksjon. Arbeidsgivers begrunnelse for avslaget er av generell karakter, og nemnda kan ikke se at arbeidsgiver har påpekt ulemper som går

utover dem man må regne med ved nær sagt enhver arbeidstidsreduksjon. Nemnda registrerer videre at arbeidsgiver ikke har vist til noen konkrete forsøk på å avbøte de ulemper man mener å oppleve.

Nemnda registrerer at arbeidstidsordningen ved bedriften er endret etter at søknaden ble fremmet, og at det heller ikke er helt klart hvordan arbeidstaker ønsker arbeidstidsreduksjonen gjennomført. Arbeidsgiver og arbeidstaker bør derfor i fellesskap finne frem til hvordan en arbeidstidsreduksjon på inntil 20 prosent kan gjennomføres innenfor den nye arbeidstidsordningen, idet det tas hensyn til både arbeidstakers og arbeidsgivers interesser. I den grad partene ikke skulle lykkes i å oppnå enighet, får spørsmålet om gjennomføringen ev. bringes inn for nemnda til avgjørelse.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker har krav på arbeidstidsreduksjon med inntil 20 prosent i ett år fra ordningen iverksettes.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Lillestrøm, 25.01.2010

### **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.