

## **VEDTAK NR 25/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 5. april 2018.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

**Faste medlemmer**

Sigrun Sagedahl, nestleder  
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS  
Gry Brandshaug Dale, KS

**Særskilt oppnevnte medlemmer**

Trude Hov Sørensen, Raise gruppen  
Knut Arve Malvik, Fagforbundet

**Saken gjelder**

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

**Arbeidstaker**

A

**Arbeidsgiver**

B

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A er ansatt som frisør i full stilling hos B. Hun har hatt foreldrepermisjon i perioden 31. mars 2017 til 19. mars 2018.

Det ble avholdt et møte mellom A og arbeidsgiver den 23. januar 2018 for å avklare tidspunkt for når A skulle komme tilbake etter permisjonen. A varslet i møtet at hun ønsket redusert arbeidstid, uten at hun konkretiserte hvordan. Arbeidsgiver opplyste at hun ikke hadde søkt innenfor fristen, men ba henne sette opp en plan for hvordan reduksjonen kunne gjennomføres.

I e-post av 24. januar 2018 begrunnet A sin søknad med at hun har en datter på under ett år som hun har søkt om barnehageplass til fra mars 2018. Hun ville derfor ha behov for redusert arbeidstid slik at hun kunne hente datteren i barnehagen før stengetid. Søknaden gjaldt for to år med ikrafttredelse så snart som mulig. Hun satte opp to alternativer for redusert arbeidstid som kunne fungere for familien.

Eksempel 1 (cirka 76 prosent): 10-15 mandag, tirsdag og fredag, 10-18 onsdag og torsdag og 10-16 lørdag (annenhver lørdag mot en annen ukedag fri).

Eksempel 2 (cirka 52 prosent): Fri mandag og tirsdag, 10-18 onsdag og torsdag, 10-15 fredag og 10-16 lørdag (annenhver lørdag mot en annen ukedag fri).

I e-post av 29. januar 2018 opplyser A arbeidsgiver om at det ikke gjelder noen varslingsfrist for søknader om redusert arbeidstid.

I e-post av 4. februar 2018 imøtekommer arbeidsgiver ønsket om cirka 50 prosent arbeidstid, men fastholder den opprinnelige turnusen. Begrunnelsen er at hun må være til stede på kveldstid siden det da er mest kunder. Arbeidsgiver opplyser at hun da kan levere barnet hver dag, og at far kan hente. Dersom det av og til ikke skulle passe vil de måtte avtale eventuell fri fra gang til gang.

Arbeidsgivers oppsatte turnus er som følger:

Fri mandager, tirsdag til fredag 14-18, annenhver lørdag 10-16.

Arbeidsgiver åpnet for å vurdere arbeidsplanen etter 2-3 måneder.

A godtok arbeidsgivers forslag som en midlertidig løsning inntil tvisten er løst.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 13. februar 2018.

I møte mellom A og arbeidsgiver 22. februar 2018 opplyser A at hun ikke kan begynne i 50 prosent stilling fra 23. mars da hun ikke har fått barnehageplass. Arbeidsgiver har tilbudt henne å jobbe 20 prosent i form av fredager mellom 10 og 18 og lørdager fra 10 til 16 i perioden 23. mars 2018 til 1. september 2018. A har ikke undertegnet tilbudet.

A bekreftet per telefon 5. april 2018 at hun ikke har fått barnehageplass, men at hun står på venteliste.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 13. februar 2018 med vedlegg
- e-post av 9. mars 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 20. februar 2018
- e-post av 23. mars 2018
- e-post av 27. mars 2018

### **Arbeidstakers anførsler**

A mener hun har rett til redusert arbeidstid slik søknaden angir og anfører i det vesentligste:

A anfører at hennes søknad ikke er innvilget siden det mest sentrale punktet i søknaden er å få slutte klokken 15 noen dager for å få hentet i barnehagen. Dette er det ikke tatt hensyn til. Hun anfører at faren ikke har mulighet til å hente barnet i barnehagen hver dag til tross for at hans arbeidsgiver har vært imøtekommende med tilrettelegging.

Det anføres også at arbeidsgivers misforståelse av regelverket og frister for søknad om redusert arbeidstid har ført til unødig tidsbruk ved behandling av søknaden, noe som ellers kunne vært brukt til å finne gode løsninger.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste at klagen er grunnløs og at saken må avvises fordi de har forsøkt å imøtekomme As ønsker. De anfører at arbeidsplanen er satt opp for å ivareta arbeidsgivers og arbeidstakers behov. De har flest kunder på ettermiddag og kveld, og det er på denne tiden A kan opparbeide seg en kundekrets igjen. De vil kunne vurdere og justere arbeidsplanen igjen etter en periode.

### **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 ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

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.

Tvisteløsningsnemnda vil bemerke at A har begrunnet sin søknad om redusert arbeidstid med at hun må hente sitt barn i barnehage før stengetid. Nemnda anser dette som en viktig

velferdsgrunn, men har fått opplyst at A ikke har fått barnehageplass, og at hun per i dag ikke er i en arbeidssituasjon som nødvendigjør fri for å hente barnet i barnehagen. Dermed er ikke lovens inngangsvilkår om vektige velferdsgrunner oppfylt i forhold til søknaden hun la frem for tvisteløsningsnemnda 13. februar 2018. Nemnda finner dermed at arbeidstaker ikke kan få medhold i sitt krav slik situasjonen er for øyeblikket.

Det bemerkes at tvisteløsningsnemnda kun har tatt stilling til den forelagte søknaden i e-post av 24. januar 2018. Det opplyses at arbeidstaker vil ha mulighet til å fremme en ny søknad til arbeidsgiver om redusert arbeidstid dersom hun får barnehageplass i fremtiden.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Sigrun Sagedahl  
nestleder

13.04.2018

### **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).