



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
24. juni 2022

Vår referanse
2022/65

Saksbehandler
Maria Schilvold

VEDTAK NR 60/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 22. juni 2022.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio
Silje Stadheim Almestrand, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Medina Mahic, Handel og kontor
Anders Viken, Spenst

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 som assisterende senterleder i full stilling hos B, for tiden med arbeidssted ved B X.

Åpningstidene på B X er mandag til torsdag fra kl. 06:00-22:00, fredager fra kl. 06:00-20:00, lørdager fra kl. 09:00-17:00 og fra kl. 11:00-19:00 på søndager. Majoriteten av besøk fra kundene, er mellom kl. 17:00-20:00. X er et medium stort senter med for tiden 2330 medlemmer. På X er det til sammen 50 ansatte, hvorav flesteparten er instruktører. I resepsjonsteamet er det per i dag tre ansatte i tillegg til senterleder og assisterende senterleder. Av de tre resepsjonsansatte arbeider én person i 80 prosent stilling, én i 40 prosent stilling, i tillegg til at én ansatt er tilkallingsvikar etter behov. B X er bemannet i hele senterets åpningstid.

Assisterende senterleder er senterleders høyre hånd, og stillingen har en operativ rolle. Stillingen innebærer at en skal bistå de ansatte i resepsjon, personlige trenere og gruppeinstruktører, i tillegg til å være tilgjengelig for kunder med salg, rådgivning og oppfølging, samt løse eventuelle bemanningsproblemer. Assisterende senterleder har ikke eget personalansvar, men bistår senterleder i disse spørsmålene.

A søkte den 25. januar 2022 om redusert arbeidstid med 50 prosent, da hun er alenemor for et barn på snart ett år og åpningstiden ved B X er fra før barnehagen åpner til etter den stenger. A presiserte i brev datert 4. mars 2022 at hun ønsker permisjon i perioden 15. juli 2022 – 15. juli 2024 og at hun som et utgangspunkt ønsker en arbeidstid mellom kl. 08:00-16:00.

Arbeidsgiver avsto søknaden per e-post av 22. mars 2022. Avslaget ble begrunnet med at As ønske om redusert arbeidstid vanskelig lot seg forene med B' driftsmodell for ledere, som skal sikre at en leder er tilgjengelig i størst mulig grad i åpningstiden og spesielt i travle perioder.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 18. april 2022. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 18. april 2022 med vedlegg
- brev datert 22. april 2022 med vedlegg
- brev datert 19. mai 2022 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 5. mai 2022 med vedlegg
- brev datert 1. juni 2022

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at hun har rett til 50 prosent redusert arbeidstid som omsøkt, og anfører i det vesentligste at dette ikke vil medføre vesentlig ulempe for B.

A viser til at hun er aleneforelder for en sønn på snart ett år. Hun har derfor et viktig velferdsbehov for redusert arbeidstid. Videre viser hun til at åpningstiden ved B X går utover åpningstidene til barnehagen der sønnen skal begynne, slik at hun risikerer å starte på jobb før barnehagen har åpnet eller slutte på jobb etter at den har stengt.

A mener at B ikke har foretatt en konkret vurdering av om den reduksjonen hun har søkt om lar seg gjennomføre, men at det kun er anført generelle ulemper. Til arbeidsgivers anførsel om at tidsrommet for når leder er tilgjengelig vil reduseres betydelig dersom hun skulle få innvilget sin søknad, bemerker A at vurderingen er mangelfull, da vikarierende leder vil være tilgjengelig.

A viser også til at hun har vært i foreldrepermisjon i snart ett år, og mener at utfordringene knyttet til hennes uteblivelse fra arbeidsplassen har løst seg på greit vis, da andre har fungert i hennes sted. Hun mener B' anførsler om vanskeligheter med å skaffe vikar er høyst generell og grovkornet.

Videre mener A at hva som er merkelig og ikke når det gjelder balansen mellom ansatte ikke kan være et relevant argument fra arbeidsgivers side. Hun viser til at virksomheter organiseres på svært ulikt vis, og at det som er av betydning er at organiseringen fungerer og oppgavene løses.

Til slutt viser A til at B er en stor virksomhet som er ansett som Nordens største treningscenterkjede med treningscentre i Norge, Sverige, Danmark og Finland. Hun mener dette må ha betydning for muligheten til å tilrettelegge for henne.

Arbeidsgivers anførsler

B gjør gjeldende at A ikke har rett til 50 prosent redusert arbeidstid som omsøkt. B anerkjenner at A har en viktig velferdsgrunn for å søke om redusert arbeidstid, men anfører i det vesentligste at en reduksjon som omsøkt vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

B viser til at X planlegger for og gjennomfører sin bemanning i tråd med de gjeldende bemanningsprinsippene i B. Disse er utarbeidet for å få til en optimal bemanning i forhold til kundenes behov og samtlige ansatte. Prinsippene innebærer blant annet at senterleder og assisterende senterleder ikke arbeider samtidig. Dette er for å sikre at en leder alltid er til stede i «PrimeTime», tidsrommet der det er et høyt trykk av kunder på senteret. Ifølge B er «PrimeTime» på X fra kl. 17-20. Videre innebærer prinsippene at ledere skal etterstrebe rotasjon av sin turnus for å treffe flest mulig ulike medarbeidere og medlemmer over en periode. Ifølge B er denne driftsmodellen tilnærmet lik for alle avdelinger uavhengig av by eller land, og bygger på en nøye utformet modell bygd over tid basert på erfaring og «best practise».

B mener at redusert arbeidstid for A som omsøkt vil medføre at tidsrommet for når leder er tilgjengelig vil reduseres betydelig. I tillegg viser B til at tidspunktet det søkes om fritak fra («PrimeTime») er det mest travle tidspunktet i hele arbeidsplanen og det eneste tidspunktet hvor X har dobbel bemanning. B mener derfor at det er ekstra behov for å ha bemyndiget leder på plass.

Videre anfører B at balansen ville bli merkelig med tre ledere og to fast ansatte i resepsjonsteamet dersom assisterende senterleder ved X skulle deles i to stillinger. Ifølge B ville dette vanskeliggjøre kommunikasjonsflyten internt og skape usikkerhet for de ansatte med tanke på hvem de skal forholde seg til.

B mener dessuten at det vil være vanskelig å skaffe vikar til en stilling som assisterende senterleder på 50 prosent. B viser til at stillingen som assisterende senterleder ikke er en høyt betalt stilling, slik at det vanskelig lar seg forene med livets opphold å kun skulle arbeide i denne i 50 prosent. Ifølge B er vedkommende som har vikariert for A mens hun har vært i foreldrepermisjon ikke interessert i å fortsette i vikariatet i en 50-prosentstilling. B viser også til at dersom A kun skal arbeide én kveldsvakt i uken, så må vikaren jobbe vesentlig om kvelden. B mener dette også gjør stillingen mindre attraktiv og at det derfor blir enda vanskeligere å finne en passende kandidat. I tillegg stilles det høye krav til å utføre stillingen som assisterende senterleder, der personlig egnethet er avgjørende.

B har også vurdert om det var mulig å tilby A en stilling etter hennes arbeidstidsønske som salg- og servicemedarbeider. B mener imidlertid at det ikke er noe behov for dobbel bemanning i tidsrommet 8-16. Det vil derfor virke sterkt fordyrende å tilby A en slik stilling, noe som igjen kan føre til en nedbemanningsprosess. B viser uansett til at A har sagt at hun ikke er interessert i noen salg- og servicestilling.

Tvistløsningsnemndas 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 leder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

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.

Twisteløsningsnemnda vil bemerke at A oppfyller inngangsvilkåret i bestemmelsen, idet hun har et barn under 10 år.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Hvorvidt arbeidstidsreduksjonen vil innebære vesentlig ulempe, vil bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfelle. Vurderingen innebærer en avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særlig stort, kreves en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiverens side for å avslå enn ellers. Dette følger blant annet av uttalelsen fra departementet i Ot. Prp. Nr. 68 (1998-1999) punkt 3.2.3, om at det må foretas en avveining mellom partenes interesser, men likevel slik at bedriftens grunner til å nekte må være mer tungtveiende enn arbeidstakers behov for permisjon.

Kravet til at ulempen må være vesentlig, innebærer at det ikke er nok å påberope en generell ulempe. Det vil for eksempel ikke være nok at arbeidsgiver må benytte vikar eller omorganisere arbeidsoppgaver, med mindre dette medfører større utfordringer enn normalt.

I vurderingen av om den omsøkte ordningen vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver, har nemnda delt seg i et flertall og et mindretall.

Nemndas flertall, medlemmene Due, Dahlstrøm, Viken og Mahic, har etter en konkret vurdering kommet til at det ikke er sannsynliggjort at den omsøkte ordningen med redusert arbeidstid vil medføre vesentlig ulempe for B.

Flertallet viser til at A har et barn på i underkant av ett år, og hennes situasjon er i kjerneområdet for hva regelen er ment å dekke. I tillegg er hun aleneforsørger og vil på grunn av sin arbeidstid ha vanskeligheter med å hente og/eller levere sønnen i barnehagen innenfor barnehagens åpningstider. Flertallet mener på denne bakgrunn at A har et særlig stort behov for redusert arbeidstid, og det kreves derfor en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiverens side for å avslå enn ellers. B har vist til at det vil være vanskelig å ansette vikar i det resterende av As stilling, med en del arbeidstid på ettermiddag og kveld. Flertallet bemerker at det å skulle benytte vikar i seg selv er en generell ulempe som arbeidsgiver må påregne. Flertallet ser at det vil kunne være vanskeligere å rekruttere til en stilling der en del av arbeidstiden legges til ettermiddag/kveld, men kan ikke se at B faktisk har forsøkt å rekruttere til en slik stilling eller på annen måte har forsøkt å løse situasjonen. Hensett til As sterke behov for redusert arbeidstid, mener flertallet at denne ulempen ikke kan anses vesentlig i lovens forstand. Flertallet har dessuten lagt vekt på at det forutsetningsvis fremgår av B' egne bemanningsprinsipper at det er mulig å ha assisterende senterledere i deltidsstillinger, da et av prinsippene er at «assisterende senterleder skal begrense antall faste gruppetreningstimer til maks 8 timer pr uke, *men skal samkjøres med stillingsprosent*» (flertallets kursivering). Når det gjelder arbeidsgivers anførsel angående potensiell forvirring blant de ansatte om hvem som er bemyndiget leder, mener flertallet at denne anførselen er hypotetisk, og at det bør være mulig å tydeliggjøre for de ansatte hvem som er leder til enhver tid. A har i utgangspunktet søkt om redusert arbeidstid i to år fra 15. Juli 2022. Flertallet finner det imidlertid hensiktsmessig å begrense perioden med redusert arbeidstid til ett år, slik at det eventuelt foretas en ny vurdering etter denne perioden basert på et års

erfaring med redusert arbeidstid som omsøkt. Etter dette har A rett til redusert arbeidstid som omsøkt i perioden 15. juli 2022 – 14. juli 2023.

Mindretallet, medlemmet Almestrand, har etter en konkret vurdering kommet til at det er sannsynliggjort at den omsøkte ordningen med redusert arbeidstid vil medføre vesentlig ulempe for B. Mindretallet ser at A har et særlig behov for redusert arbeidstid på grunn av problemer med å hente og levere i barnehagen, men mener likevel at virksomhetens grunner for å nekte arbeidstidsreduksjon som omsøkt i denne saken er mer tungtveiende. Mindretallet har lagt vekt på at en arbeidstid for A mellom kl. 08:00 og 16:00 vil medføre et behov for at andre ansatte dekker timene fra kl. 06:00 og etter kl. 16:00. Gitt åpningstidene til B X vil dermed de andre ansatte få et økt antall ubekvemme vakter. Alternativt vil den omsøkte reduksjonen tidvis føre til dobbeltbemanning på tidspunkter det ikke er behov for det, noe som er lite gunstig økonomisk. Etter dette mener mindretallet at A ikke har rett til redusert arbeidstid som omsøkt.

Konklusjon

A har rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd slik at hun arbeider 50 prosent med en arbeidstid mellom kl. 08:00-16:00 i perioden 15. juli 2022 – 14. juli 2023.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

24. juni 2022

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at Tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 annet 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 fjerde ledd.