

## **VEDTAK NR 21/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte mandag 23. januar 2017.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

**Faste medlemmer**

Steffen G. Rogstad, nestleder  
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio  
Silje Stadheim Almestrand, NHO

**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 selger i stilling på 100 prosent hos B, ved avdelingen X. Hun har et barn på 3 år, og har behov for å hente og levere han i barnehagen.

Den 6. september 2016 søkte A om redusert arbeidstid med 10 prosent for en periode på 2 år. Bakgrunnen for dette var at X har utvidet sine åpningstider med en time fra kl. 17.00 til kl. 18.00 i hverdagene fra 3. oktober 2016. Dette førte til en ny turnusplan. Begrunnelsen for å søke om redusert arbeidstid var fordi hun ikke vil klare å hente barnet i barnehagen annenhver uke da hun blir satt opp på sene vakter. Hun ønsker å kunne avslutte jobben senest kl. 16.30 hver dag.

Arbeidsgiver avsto kravet om redusert arbeidstid med 10 prosent i brev av 19. september 2016, og i stedet tilbød en redusert stilling på 50 prosent. Arbeidsgivers begrunnelse var at det vil være for ustabil å dekke opp 10 prosent med ekstravakter, og det vil være utfordringer knyttet til å ansette vikar i en mindre stilling enn 50 prosent.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 17. oktober 2016. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 17. oktober 2016
- brev av 21. oktober 2016
- brev av 25. oktober 2016
- brev av 1. desember 2016
- brev av 16. januar 2017

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 10. november 2016
- brev av 21. desember 2016

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Redusert arbeidstid som omsøkt vil ikke medføre noen vesentlig ulempe for virksomheten. Den nye turnusen medfører at hun ikke har mulighet til å få hentet barnet i barnehagen de dagene hun er satt opp på vakter til kl. 18.15. Hun har derfor et behov for å kunne gå fra arbeidet senest kl. 16.30. Arbeidstaker har også mulighet til å starte arbeidsdagen kl. 07.30, og er fleksibel når det gjelder organiseringen av arbeidstiden innenfor denne tidsrammen. Hun håper også at mulighetene vil endres etterhvert slik at hun kan bidra mer i bedriften, og er derfor villig til å redusere den omsøkte perioden for redusert arbeidstid fra to til ett år. Å redusere stillingen med 50 prosent er ikke aktuelt, da arbeidstaker er avhengig av inntekten.

Arbeidstaker mener det ikke er vesentlig ulempe for arbeidsgiver å dekke opp hennes 10 prosent med ekstrahjelp de dagene det er aktuelt, særlig ikke sett opp mot hennes behov for redusert arbeidstid eller den ulempe det vil være å få redusert arbeidstiden med 50 prosent.

## **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste:

Redusert arbeidstid som omsøkt vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Det er en utfordring for arbeidsgiver å få turnusen til å gå opp, og det er ikke rom for å gjøre en oppbemanning. X er en faghandel, og det krever at det må være ansatte med kompetanse innenfor hvert fagområde på jobb til enhver tid. Det er ikke mulig å få den stabiliteten og strukturen som er ønskelig ved bruk av ekstrahjelpere. De får ikke opparbeidet seg den kompetansen som er nødvendig. Det er viktig å ha fast ansatte i turnus frem til kl. 18.00, da det foretas mye kjøp i perioden kl. 17.00 til 18.00. Det er også mye lettere å ansette en person med nødvendig kompetanse i en 50 prosent stilling.

## **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda.

Etter forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer.

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.

A har ett barn på tre år, og oppfylder dermed inngangsvilkåret for rett til 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.

Etter en konkret helhetsvurdering har nemnda kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at den omsøkte arbeidsreduksjonen for A vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Det legges vekt på arbeidstakers behov for redusert arbeidstid og at det er søkt om en reduksjon på 10 prosent for en begrenset periode. Nemnda har forståelse for

at reduksjonen vil medføre visse utfordringer for arbeidsgiver, men finner det ikke godtgjort at ulempene forbundet med dette kan anses som vesentlige i lovens forstand.

A gis rett til redusert arbeidstid som omsøkt for ett år.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis medhold.

Twisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad  
nestleder

Oslo, 24.01.2017

### **Til orientering:**

Twist 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).