

VEDTAK NR 239/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 9. november 2017.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio
Per H. Engeland, Virke

Særskilt oppnevnte medlemmer

Helen Remman, NHO reiseliv
Anne Kathrine Nordvang, Negotia

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 fast ansatt som bookingmedarbeider i 100 prosent stilling ved innesalg/booking-avdelingen hos B. Avdelingen har åpningstid fra kl. 08.00 til 16.00 mandag til fredag. Hun har vært ansatt på hotellet som resepsjonist siden 2009 og fikk stilling som bookingmedarbeider juni 2014 og fast stilling fra 1. juli 2015. A har vært i fødselspermisjon siden desember 2016.

A søkte om redusert stilling 11. juli 2017. Hun ønsker redusert stilling med 50 prosent for perioden 1. oktober 2017 til 1. oktober 2018 på grunn av omsorg for sine barn på 6 mnd, 5 år og 7 år. Yngstebarnet på 6 mnd har ikke krav på barnehageplass før 1. august 2018.

Arbeidsgiver avsto søknaden ved e-post 15. juli 2017. Bakgrunnen for avslaget var at organisatoriske endringer på innesalg høsten 2017 ikke gjorde det mulig. Arbeidsgiver har behov for A som er «senior» inneselger, slik at bedriften klarer sine økonomiske målsetninger. En arbeidstaker slutter, en går over i ny stilling og de har fått en nyansatt. Videre vil det ikke være forsvarlig å dele As stilling i to, da de ikke har noen tilgjengelige arbeidstakere som er på «senior» nivå.

B har 292 rom med 600 senger og 22 møterom med kapasitet på 10 – 1000 personer. De omsetter for 98 millioner kroner i året og sysselsetter ca 80 årsverk fordelt på ulike avdelinger som drift, merkantil og administrasjon.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 23. juli 2017.

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 23. juli 2017
- e-post av 8. august 2017

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 17. august 2017

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun har rett til redusert arbeidstid med 50 prosent og at andre fint kan utføre hennes arbeidsoppgaver etter opplæring. Redusert arbeidstid vil løse utfordringene i en hektisk hverdag med tre små barn. A ønsker å arbeide 2,5 dager i uken.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at innesalg/bookingmedarbeiderne er de viktigste medarbeiderne for å holde kontakt med kundene og detaljer rundt arrangement, samt oppfølging på fakturaer og gjenkjøp. Høsten 2017 og vinteren 2018 er særskilt kompliserte perioder for bedriften å innvilge redusert arbeidstid fordi de har tapte markedsandeler og redusert omsetning. I tillegg er As avdeling under omorganisering hvor leder har fratrudd stilling, bookingmedarbeider går over i ny stilling og de har en nyansatt bookingkonsulent. Innesalg/bookingmedarbeider er ikke en stilling det er enkelt å sette inn en vikar i. Det kreves lang opplæring og kunnskap om

produktene. Redusert arbeidstid vil medføre usikkerhet og mindre kontinuitet ovenfor kundene og driftsavdelingene. Det krever tilstedeværelse og kontinuitet for å ivareta oppfølgingsansvar i stillingen.

Innvilgelse av redusert arbeidstid vil påføre bedriften større driftsutfordringer enn de kan takle i den sårbare situasjonen.

Twisteløsningsnemndas 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.

A har tre barn under 10 år og oppfyller med dette 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.

Nemndas flertall, medlemmene Rogstad, Dahlstrøm og Nordvang, har etter en helhetsvurdering kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at en 50 prosent arbeidstidsreduksjon for A vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Flertallet 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. Det er heller ikke vist til konkrete forsøk på å bemanne denne stillingen, slik at nemndas flertall ikke har funnet å kunne legge avgjørende vekt på at rekruttering av vikar vil være vanskelig. Nemndas flertall mener det må være mulig å finne en tilfredsstillende løsning for redusert arbeidstid til 50 prosent dersom begge parter er fleksible og tilpasser arbeidstiden

til arbeidsgivers og arbeidstakers behov. Etter en konkret helhetsvurdering har flertallet kommet til at A har rett til redusert arbeidstid til 50 prosent frem til 1. oktober 2018.

Nemndas, mindretall, medlemmene Engeland og Remman, har etter en konkret helhetsvurdering kommet til at den omsøkte ordningen med redusert arbeidstid vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. As stilling er vanskelig å erstatte med en vikar fordi stillingen krever kontinuitet og tilstedeværelse ovenfor kundene og driftsavdelingene. Mindretallet legger med dette til grunn at det kreves en 100 prosent stilling for å ivareta kontinuiteten og oppfølgingsansvaret i stillingen. I tillegg er virksomheten ekstra sårbar for redusert arbeidstid nå som det er omorganisering med ansatte som har sagt opp, nye ansatte og arbeidstakere i nye stillinger. Hotellet har tapt markedsandeler og omsetningen er redusert, derfor har arbeidsgiver et særskilt behov for A som har lang erfaring.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad
nestleder

15.11.2017

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).