

VEDTAK NR 226/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag 31. oktober 2017.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Sigrun Sagedahl, nestleder
Gry Brandshaug Dale, KS
Ragnhild Bø Raugland, Akademikerne

Særskilt oppnevnte medlemmer

Laust K. Poulsen, SAMFO
Kjetil Andersen, HK

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 Representative, Sales & Customer Service, i stilling på 100 prosent ved B.

Avdelingen Sales & Customer Service består av omlag 40 ansatte fordelt på ulike team. Arbeidsoppgavene til A består hovedsakelig av kundeservice på telefon og e-post. Arbeidstiden er mandag til fredag fra kl. 08.00 til kl. 16.00.

A har to barn på 7 og 9 år. Han har hatt en avtale om 40 prosent redusert arbeidstid i perioden november 2016 til og med april 2017. I brev av 27. mars 2017 søkte han arbeidsgiver om forlengelse av reduksjonen frem til 1. november 2017, gjennomført ved to fridager per uke.

Søknaden ble først skriftlig avslått av arbeidsgiver i e-post av 10. mai 2017.

Etter at saken ble brakt inn for nemnda, har partene hatt dialog om alternative løsninger, og arbeidstaker har endret sin søknad til 20 prosent arbeidsreduksjon frem til september 2018, gjennomført ved en fridag per uke. Partene har imidlertid ikke kommet til enighet.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 18. mai 2017. 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. mai 2017
- brev mottatt 21. september 2017

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 31. august 2017
- e-post av 26. oktober 2017

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Den omsøkte ordningen med fri en dag per uke vil ikke være til vesentlig ulempe for virksomheten. Det er mange ekstrahjelpere tilknyttet virksomheten, og arbeidsoppgavene hans er av en slik karakter at det burde være enkelt å skaffe en erstatte, i alle fall når det er snakk om en hel dag i uken.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Den omsøkte ordningen vil være til vesentlig ulempe for virksomheten. Konsekvensen for arbeidsgiver vil være økt vikarbruk, noe som fører til mindre kontinuitet i oppfølgingen av kundene. Virksomheten har forståelse for As ønske om mer samvær med barna i forbindelse

med oppfølging av skolearbeid mv. Det stilles likevel spørsmålstegn ved behovet for fri hele dager, da barna trolig vil være på skolen og dermed ikke være hjemme i en betydelig del av permisjonsdagen.

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 forarbeidene til tidligere arbeidsmiljølov § 46A, Ot. prp. nr. 3 (1982-1983), 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 to barn på under 10 år. Nemnda finner det dermed klart at inngangskriteriet i arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) er oppfylt i denne saken.

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.

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at arbeidsgiver i denne saken ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at den omsøkte arbeidstidsreduksjonen vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemnda har forståelse for at arbeidstakers fravær vil medføre visse utfordringer for arbeidsgiver, men kan ikke se at arbeidsgiver har dokumentert at ulempene er vesentlige i lovens forstand. Nemnda bemerker i denne sammenheng at A tidligere har fått innvilget redusert arbeidstid, og at virksomheten derfor burde ha god oversikt over eventuelle konkrete ulemper den omsøkte ordningen vil medføre.

Nemnda har etter dette kommet til at A gis rett til redusert arbeidstid i form av en fridag per uke frem til september 2018.

Konklusjon

Arbeidstaker gis rett til 20 prosent redusert arbeidstid i form av en fridag per uke frem til september 2018.

Tvisteløsningsnemnda

Sigrun Sagedahl
nestleder

03.11.2017

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).