

VEDTAK NR 55/11 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte fredag 2. september 2011.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Haakon Skaug, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Magne Braadland, NHO Reiseliv
Aud Trulsen, Handel og Kontor

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 fast ansatt som resepsjonssjef i 100 prosent stilling ved B i X. Det er til sammen fem ansatte som jobber i resepsjonen på skift.

A har vært ansatt ved hotellet siden 2003. Hun har det siste året hatt foreldrepermisjon, og skal etter planen tilbake i arbeid 12. september 2011. Arbeidsuken som resepsjonssjef består av 3 dager med resepsjonsvakt fra kl. 07.00 til kl. 15.00 og to dager med administrasjonsarbeid.

Den 14. mai 2011 søkte A om redusert arbeidstid til 60 prosent stilling fra 12. september 2011 til 1. februar 2012, begrunnet med et ønske om å gi hennes barn en myk tilvenning til barnehagen. Reduksjonen ønskes gjennomført ved at hun arbeider fra kl. 08.00 til kl. 12.00 fire dager i uken, og fra kl. 07.00 til kl. 15.00 én dag i uken. Subsidiært ønsker hun å begynne en time senere på to av resepsjonsvaktene annenhver uke, begrunnet med at barnehagen først åpner kl. 07.30 og at levering i denne må samordnes med ektefellens skiftarbeid.

Søknaden ble avslått av arbeidsgiver i e-post av 27. mai 2011.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 16. juni 2011. 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 16. juni 2011
- e-post av 4. august 2011

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 2. august 2011
- e-post av 17. august 2011
- e-post av 29. august 2011

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Med den omsøkte arbeidstidsreduksjonen vil alle vesentlige oppgaver i resepsjonssjefstillingen kunne løses i tide. Tilstedeværelse hver dag vil tilfredsstille behovet for kontinuitet. Arbeidstaker er innforstått med at den omsøkte arbeidstidsreduksjonen vil stille høye krav til effektivitet når hun er på jobb. Reduksjonen av hennes rene resepsjonsvakter vil kunne medføre at deltidsansatte som ønsker utvidet stilling får anledning til dette.

Arbeidsgivers tilbud om 80 prosent stilling organisert med to tidligvakter i resepsjonen og to administrasjonsdager fordelt på de tre resterende ukedagene fungerer ikke, da arbeidstakers ektefelle annenhver uke kun har mulighet til å levere i barnehagen én ukedag.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Virksomheten er et lite hotell der alle lederstillingene er arbeidskrevende og svært viktige for hotellets drift. Det er vesentlig med et kontinuerlig samspill mellom direktør og resepsjonssjef. Hotellet er lite, og det er helt nødvendig at resepsjonssjefen må ta vakter i resepsjonen. Når nattevakten slutter, må vedkommende på neste vakt være der. Vakttidene kan ikke endres. Også når resepsjonssjefen er på vakt i resepsjonen må hun delta i en rekke spørsmål om hotellets drift.

Arbeidstaker har fått tilbud om å gå ned til 80 prosent stilling i det ønskede tidsrommet, organisert slik at hun ukentlig har to vakter i resepsjonen og fordeler to administrasjonsdager på de tre resterende ukedagene. Dette har hun takket nei til.

En ytterligere tilpasning/reduksjon av resepsjonssjefstillingen, herunder tilpasning av de øvrige resepsjonsvaktene, vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Frist for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgiver avslø krav fra arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Dato for arbeidsgivers avslag er 27. mai 2011 og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 16. juni 2011. Saken er således rettidig innbrakt.

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 skal foreldre med barn under 10 år *uten videre* anses å ha behov for å få redusert sin arbeidstid, dersom de ber om dette. De trenger med andre ord ikke å begrunne behovet nærmere. Det er i denne saken ikke omstridt at det foreligger vektige velferdsgrunner i form av samvær med barn under 10 år.

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 fra arbeidsgivers side. 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 om 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.

Saken gjelder ikke *om* arbeidstiden skal tillates redusert, men størrelsen på reduksjonen og hvordan denne skal gjennomføres. Arbeidsgiver har gitt arbeidstaker et tilbud om reduksjon av arbeidstiden, men til 80 prosent i stedet for til de 60 prosent arbeidstaker prinsipalt har søkt om. Det er også forskjeller i ønskene om hvordan reduksjonen skal gjennomføres.

Arbeidstaker ønsker prinsipalt én full arbeidsdag i uken, samt reduksjon av arbeidstiden med ca. 3,5 timer hver av de resterende fire arbeidsdagene. Subsidiært ønsker hun å starte én time senere om morgenen to arbeidsdager annenhver uke. Arbeidsgiver ønsker derimot at reduksjon gjennomføres ved at hun ukentlig arbeider to dagvakter i resepsjonen, og fordeler to dagers administrasjonsarbeid på de tre resterende ukedagene.

Nemnda har i sin praksis en rekke ganger presisert at retten til redusert arbeidstid ikke innebærer en ubetinget rett for arbeidstaker til å bestemme hvor stor arbeidstidsreduksjon man skal ha eller hvordan den skal gjennomføres. I samsvar med forarbeidene og tidligere forvaltningspraksis, har nemnda lagt til grunn at også spørsmål om omfang og gjennomføring må løses gjennom ulempevurderingen. Det avgjørende vil altså være en konkret skjønnsmessig vurdering av om arbeidstakers ønske kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at innvilgelse av en arbeidstidsreduksjon fra 100 til 60 prosent vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Nemnda har forståelse for at hotellet har behov for kontinuitet og oppfølging fra lederstillingene i en slik grad at driften vil kunne bli skadelidende med en så omfattende arbeidstidsreduksjon. Nemnda ser det også slik at den omsøkte arbeidstidsreduksjonen fra 100 til 60 prosent er større enn ønsket om en myk tilvenning til barnehagetilværelsen tilsier.

Denne begrunnelsen tilsier imidlertid ikke at enhver arbeidstidsreduksjon vil medføre en vesentlig ulempe. Lovens hovedregel er at arbeidstakere som fyller inngangsvilkårene har krav på redusert arbeidstid, og nemndas flertall, Harborg, Skaug og Trulsen, mener at det må være praktisk mulig for arbeidsgiver at en viss arbeidstidsreduksjon gjennomføres uten at det medfører vesentlig ulempe. A har subsidiært fremstilt krav om en arbeidstidsreduksjon gjennomført slik at hun to dager annenhver uke begynner kl. 08.00 istedenfor kl. 07.00, slik at hun får levert i barnehagen de dagene hennes ektefelle ikke har anledning til dette.

Flertallet har etter en avveining av partenes interesser kommet til at en innvilgelse av redusert arbeidstid i samsvar med As subsidiære krav bør være mulig uten å påføre arbeidsgiver vesentlige ulemper i lovens forstand. Arbeidstaker har i en begrenset periode et tungtveiende behov for arbeidstidsreduksjonen. Det er i interesseavveiningen lagt vekt på at det er tale om en arbeidstidsreduksjon verken er spesielt omfattende i omfang eller varighet, og som virksomheten derfor bør kunne håndtere ved hjelp av små justeringer i vaktplanen, omlegging av vaktlister e.l.

Nemndas mindretall, Strøm og Braadland, finner at også en arbeidstidsreduksjon i tråd med arbeidstakers subsidiære krav, slik at hun begynner sin resepsjonsvakt én time to arbeidsdager annenhver uke, medfører en vesentlig ulempe for arbeidsgivers drifts- og personaldisponeringer.

Mindretallet har forståelse for arbeidstakers problemer med å få levert i barnehagen de morgenene som kolliderer med hennes ektefelles skiftordning. I den konkrete interesseavveiningen legges det imidlertid vekt på at arbeidstakeren med resepsjonsvakt står alene i resepsjonen, slik at en senere start på arbeidsdagen for A nødvendigvis vil måtte medføre en endring av skiftordningen for resepsjonsvaktene. Ettersom hotellet er lite og har få ansatte, vil slike omrokeringer i dette tilfellet medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Det er i mindretallets vurdering også lagt en viss vekt på at virksomheten har forsøkt å imøtekomme As behov ved å tilby henne en reduksjon i antall ukentlige resepsjonsvakter.

Konklusjon

Arbeidstaker gis rett til redusert arbeidstid ved at hun starter kl. 0800 to dager annenhver uke frem til 1. februar 2012.

Twisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 02.09.2011

Til orientering:

Twist om rett til redusert arbeidstid kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 andre 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.