

VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA

For behandling av sak nr. 2/2006 i tvisteløsningsnemnda, ble det den 24.04.06 avholdt møte i Direktoratet for arbeidstilsynet's lokaler i Christian Krohgs gt. 10, Oslo.

Twisteløsningsnemndas faste medlemmer

Seniorrådgiver Hanne Inger Bjurstrøm (leder), Advokat Elisabeth Lea Strøm (NHO), Advokat Karl Inge Rotmo (LO)

Særskilt oppnevnte medlemmer

Bente L. Tandberg (Handel og Kontor)
Grethe Kallevik (Coop Økonom)

Saken gjelder

Twist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2, fjerde ledd.

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt

vedtak:

Sakens bakgrunn

A er ansatt som kassebetjent hos B, avdeling X, i 84 % stilling. A søkte i august 2005 om å få redusert sin arbeidstid i form av fri to dager i uken, nærmere bestemt tirsdager og fredager. Bakgrunnen for søknaden er omsorgsoppgaver for tre mindreårige barn. Permisjonssøknaden gjelder for perioden 01.12.05 til 01.01.07. Søknaden ble opprinnelig avslått av arbeidsgiver, B, den 09.09.05, men det er senere innvilget fri på tirsdager. I tillegg har A fått tilbud om fri på mandager, noe hun ikke har akseptert. Tvisten gjelder således ønsket om fri på fredager. Ovenfor tvisteløsningsnemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader til saken. Det vises i denne forbindelse til brev fra Handel og Kontor av hhv. 16.02. og 16.03.06 og til brev fra B av hhv. 17.02. og 23.03.06.

Arbeidstakers anførsler

Det vises til at A har omsorg for tre mindreårige barn på henholdsvis 1, 5 og 9 år. Det minste barnet mangler barnehage tilbud på fredager. A har søkt om å få utvidet barnehageplass, men dette har ikke lyktes. Hun har også forsøkt å få annet barnepass, men bl.a. fordi familien bor

lang fra sentrum, har heller ikke dette vært praktisk mulig å få til. Hennes samboers arbeidssituasjon er også slik at han i store deler av tiden er mye fraværende fra hjemmet. Det anføres at A på denne bakgrunn har rett til redusert arbeidstid i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser, idet loven særlig tar sikte på småbarnforeldre som har problemer med å skaffe barnetilsyn i arbeidstiden.

Med hensyn til arbeidsgivers tilbud om fri på mandager anføres, at dette ikke vil løse A problem med barnepass på fredager. Fra arbeidstakers side fremholdes videre at det ikke vil være til vesentlig ulempe for bedriften at A innvilges redusert arbeidstid på fredager. Det vises til at det totalt er ca 40 ansatte ved B, hvorav mange innehar relativt små deltidstillinger. Etter det arbeidstakers side er kjent med, ønsker mange av de deltidsansatte å utvide sine stillinger. Dermed burde det være mulig for arbeidsgiver å tilrettelegge for fri på fredager. Etter det arbeidstakers side kan se, har arbeidsgiver ikke gjort noe aktivt for å prøve å finne erstatting for A på fredager. I denne forbindelse anføres at det ikke er større forhold i bedriften enn at ansatte som har sitt hovedarbeidsfelt i andre avdelinger kan utføre kassearbeid uten at det vil skape nevneverdige problemer.

Arbeidsgivers anførsler

B viser til at de har innvilget A fri to dager i uken, mandager og tirsdager. Disse dagene er det mulig å dekke opp A fravær med andre erfarne medarbeidere. På fredager stiller dette seg annerledes, idet dette er den største handledagen, representert med ca. 25 prosent av ukeomsetningen. A er av 14 som har sine arbeidsoppgaver i kassen. Hun innehar den største stillingsandelen og har lang erfaring med kassearbeid. Etter arbeidsgivers syn vil det innebære en vesentlig ulempe for bedriften, både i form av redusert service og redusert inntjening, å stå uten A erfaring og kompetanse på en viktig handledag som fredag. Når det gjelder muligheten for å gjøre bruk av andre erfarne medarbeidere vises det til at 9 av avdelingens 14 ansatte allerede er i arbeid på fredager. Flere av de ansatte arbeider dessuten redusert av helsemessige grunner eller fordi de har små barn, slik at det ikke er aktuelt med økt stillingsandel. Bruk av vikarer er ikke ønskelig på fredager, da uerfaren arbeidskraft reduserer den service som bedriften ønsker å gi kundene. For øvrig opplyses at av bedriftens totalt 40 ansatte arbeider 13 heltid og 27 deltid. 12 av de deltidsansatte har over 50 prosent stillingsandel.

Tvistløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Angjeldende tvist oppsto før denne bestemmelsen trådte i kraft 1. januar 2006, og den ble brakt inn for Arbeidstilsynet til avgjørelse etter tidligere arbeidsmiljølov § 46A. Saken var imidlertid ikke ferdigbehandlet før ikrafttredelsen av den nye loven. Saken er overført til tvistenemnda fra Arbeidstilsynet. Den nye arbeidsmiljøloven har ingen overgangsbestemmelser, og den aktuelle situasjonen er ikke kommentert i forarbeidene. Opprettelsen av tvisteløsningsnemnda er i forarbeidene forutsatt å representere en bedret tvisteløsningsmodell for partene, og nemnda ser på denne bakgrunn ingen betenkeligheter med å ta saken under behandling.

Arbeidsmiljøloven § 10-2, fjerde ledd fastsetter at arbeidstaker 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.

Av forarbeidene til tidligere arbeidsmiljølov § 46A, Ot.prp. nr 3 (1982-1983), fremgår at det ved vurderingen av om det foreligger en vesentlig ulempe må foretas en avveining mellom arbeidstakers og arbeidsgivers 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 i forhold til hvilke ulemper som kan 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 rundt ulempevurderingen fremdeles vil være relevant. Gjennom tidligere forvaltningspraksis er det lagt til grunn at kravet til *vesentlig* ulempe innebærer at det ikke er tilstrekkelig å påberope en generell ulempe, f. eks. ulempen ved å måtte omorganisere arbeidsoppgaver eller skaffe vikar. Arbeidsgiver må kunne påvise en kvalifisert og betydelig form for ulempe, f. eks. at arbeidstidsreduksjonen vil medføre uforholdsmessige vanskeligheter for virksomheten.

Twisteløsningsnemnda vil bemerke at A allerede har fått innvilget redusert arbeidstid i form av to fridager. Tvisten står om den ene fredagens plassering, nærmere bestemt om A har rett til arbeidsfri på fredager. Retten til redusert arbeidstid innebærer etter nemndas oppfatning ikke en ubetinget rett for arbeidstaker til å bestemme hvordan arbeidstidsreduksjonen skal gjennomføres. I tråd med ovennevnte forarbeider og den praksis som foreligger på dette punkt legger nemnda til grunn at også dette vil bero på en interesseavveining og en konkret, skjønnsmessig vurdering av hvorvidt arbeidstakers ønske kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

B har gjort gjeldende at innvilgelse av A ønske arbeidsfri på fredager vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten, i form av redusert service og redusert inntjening. Arbeidsgiver hevder at A funksjon i forretningen på fredager ikke på forsvarlig måte kan ivaretas av andre medarbeidere eller ekstrarhjelper. Arbeidstaker har på sin side fremholdt at det foreligger et sterkt velferdsmessig behov for redusert arbeidstid på fredager, ettersom familien mangler barnehage tilbud denne dagen. Det bestrides at dette vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver, idet virksomheten har mange deltidsansatte som vil kunne være interessert i økt stillingsandel.

På bakgrunn av sakens opplysninger legger tvisteløsningsnemnda til grunn at A ønsker fri på fredager fordi hun denne dagen mangler barnepass for sitt yngste barn. Hun har dermed et særlig behov for arbeidsfri denne dagen. På den annen side har nemnda forståelse for at B nødvendig vil unnvære er dyktig og erfaren medarbeider på en for virksomheten viktig arbeidsdag. Det avgjørende for utfallet av saken må imidlertid etter nemnda syn være hvorvidt B kan sies å ha sannsynliggjort at det vil medføre betydelige vanskeligheter for bedriften å gi A fri denne dagen. Twisteløsningsnemnda finner ut fra en samlet vurdering at dette ikke er tilstrekkelig sannsynliggjort fra bedriftens side. Nemnda har i sin vurdering særlig vektlagt at B er en stor virksomhet med 40 ansatte, hvorav mange arbeider deltid. Etter nemndas oppfatning bør det i en slik situasjon være mulig å tilrettelegge for arbeidsfri i tråd med arbeidstakers ønsker. A gis etter dette medhold i sitt krav om arbeidsfri på fredager.

Vedtaket er enstemmig.

Konklusjon

A gis rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2, fjerde ledd, i form av fri på fredager frem til 01.01.07.

Tvisteløsningsnemnda

Hanne Inger Bjurstrøm
leder

Oslo, 16.05.06

Til orientering:

Tvist 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.