

## **VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

For behandling av sak nr 24/2006 i tvisteløsningsnemnda ble det torsdag 16.11.06 avholdt møte ved Arbeidstilsynets regionkontor i Oslo, Stenersgaten 1 D.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

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

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Bente Tandberg (Handel og kontor)

Per Engeland (Handels- og servicenæringens hovedorganisasjon)

### **Saken gjelder**

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

Det ble avsagt slikt

### **vedtak:**

#### **Saksforhold**

A er ansatt som selger i 100 prosent stilling hos B, avdeling X.

Ved brev av 12.06.06 søkte A sin arbeidsgiver om å få gå ned fra 100 prosent til 80 prosent stilling. Søknaden gjaldt i første omgang for ett år, med mulighet for forlengelse. Av søknaden fremgikk at A ønsket å gjennomføre arbeidstidsreduksjonen ved å arbeide fra kl 09.00 til kl 15.30 hver dag fra mandag til fredag. Per i dag har A daglig arbeidstid frem til kl 17.00.

A har en datter som går i barnehage, og søknaden var begrunnet i henting av datteren i barnehagen før stengetid kl 16.30.

Ved brev av 15.06.06 fra B fikk A innvilget søknaden om å få gå ned fra 100 prosent til 80 prosent stilling. Hennes ønske om gjennomføring av arbeidstidsreduksjonen i form av daglig

arbeidstid fra kl 09.00 til kl 15.30 ble imidlertid ikke etterkommet. B viste i denne forbindelse til vurdering som var foretatt opp mot problemer som oppstår når det gjelder turnusavvikling/fridager og øvrig avspasering, samt problemer med utkjøring som for en stor del foregår på ettermiddagen. Arbeidsgiver foreslo at A primært tok ut arbeidstidsreduksjonen i form av en hel fridag per uke, eventuelt at hun fikk daglig arbeidstid fra kl 11.00 til kl 17.00.

Ved brev av 26.06.06 til B ba A om en ny vurdering av sin søknad i forhold til gjennomføringen av arbeidstidsreduksjonen, men i svarbrev datert 27.06.06 opprettholdt B sitt avslag.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda av A ved brev datert 10.07.06. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken. Det vises i denne forbindelse til brev datert 18.09.06 fra B og brev datert 22.10.06 fra A.

### **Arbeidstakers anførsler**

A stiller seg undrende til anførsel fra B om at det vil gå utover servicen overfor kundene å ansette en ekstrahjelp. Butikken har tidligere hatt ekstrahjelp i forbindelse med turnusfri/avspasering, ferier og sykdom. Dette har fungert fint. A anfører at det heller ikke vil gå ut over de ansattes arbeidsmiljø og motivasjon dersom ekstrahjelp blir ansatt, og man unngår også å endre gjeldende turnusordning.

Videre anfører A at bedriften for tiden har 3,5 årsverk, og at den ansatte i stillingen på 50 prosent har arbeidstid fra kl 11.00 til 15.00.

### **Arbeidsgivers anførsler**

A anfører i hovedsak:

Produktene som B selger krever i stor grad nøye oppfølging av kundebasen, for eksempel i forbindelse med installasjon av produkter hjemme hos kunden. Oppfølgingen må i stor grad foregå på kundens premisser, noe som igjen fører til at denne typen aktivitet i all hovedsak må legges til ettermiddagstid når kunden har kommet hjem fra sitt arbeid. Det vil si etter kl 15.30. Det må også vektlegges at ca 50 prosent av disse "utejobbene" krever to personer. Dette arbeidet er viktig og krever god kompetanse fra de som skal utføre det.

Stillingene ved Bs avdeling i X utgjør 3,5 årsverk. Det ville være helt umulig å opprettholde den høye servicegraden som etterstrebes dersom A ønske om gjennomføring av redusert arbeidstid ble etterkommet. Høy servicegrad er helt avgjørende for at Bs avdeling i X fortsatt skal være den serviceinstitusjonen som det har tatt lang tid å bygge opp. Det vil derfor være til vesentlige ulempe for bedriften og dens kunder dersom A ønske om gjennomføringen av redusert arbeidstid ble etterkommet.

Det er etablert en fordelaktig turnusordning for de ansatte. Denne turnusordningen må endres dersom A skal få oppfylt sitt ønske om redusert arbeidstid, noe som vil være til vesentlig ulempe i forhold til arbeidsmiljø og motivasjon hos de ansatte.

Bs avdeling i X er en liten bedrift. Redusert bemanning på ettermiddager hvor aktiviteten er størst er uheldig, og også sykefravær vil gjøre avdelingen svært sårbar.

Arbeidsgiver kan ikke se at det vil være mulig å gjennomføre A ønske om arbeidstidsreduksjon. Gjennomføring av hennes ønske vil føre til uoverkommelige problemer for de ansatte i forhold til å kunne yte god service/kundeoppfølging som basis for videre butikkdrift. En eventuell ekstrahjelp vil ikke kunne yte kunden den ønskede service, fordi det tar lang tid å bli fortrolig med de produkter som omsettes.

Bedriften har gjort praktiske og økonomiske vurderinger når det gjelder ekstrahjelp og endring av turnus, og vurderingene er nøye vektlagt i forhold til den daglige driften av avdelingen.

På denne bakgrunn ser arbeidsgiver det som helt umulig å opprettholde en forsvarlig butikkdrift dersom A ønske om redusert arbeidstid skal gjennomføres.

### **Tvistløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd fastsetter at arbeidstaker som av helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Alternativet **andre viktige 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 og aleneforeldre 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.

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om rett til redusert arbeidstid kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda innen fire uker etter at arbeidsgiver avslo krav fra arbeidstaker, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. I brev av 15.06.06 innvilget arbeidsgiver søknad fra A om å få gå ned fra 100 prosent til 80 prosent stilling, men arbeidsgiver etterkom ikke A ønske når det gjaldt gjennomføringen av arbeidstidsreduksjonen. Ved brev av 26.06.06 ba A om en ny vurdering fra arbeidsgiver når det gjaldt gjennomføringen, men arbeidsgiver opprettholdt sitt avslag i brev av 27.06.06. A brakte saken inn for nemnda ved brev av 10.07.06. Saken er dermed rettidig brakt inn for nemnda.

Det er ikke omstridt mellom partene at A har rett til arbeidstidsreduksjon på grunn av omsorg for små barn, jf alternativet ”andre viktige velferdsgrunner” i arbeidsmiljøloven § 10 – 2 fjerde ledd (se ovenfor). Tvisten gjelder hvorvidt A ønske om arbeidstidsreduksjon 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 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 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, for eksempel ulempen ved å måtte omorganisere arbeidsoppgaver eller skaffe vikar. Arbeidsgiver må kunne påvise at arbeidstidsreduksjonen vil medføre uforholdsmessige vanskeligheter for virksomheten.

Tvisteløsningsnemnda skal bemerke at A allerede har fått innvilget redusert arbeidstid med 20 prosent. A har i dag arbeidstid frem til kl 17.00 og tvisten dreier seg om hvorvidt hun har rett til å ta ut arbeidstidsreduksjonen ved å arbeide frem til kl 15.30 hver dag. Etter nemndas oppfatning innebærer ikke retten til redusert arbeidstid en ubetinget rett for arbeidstaker til å bestemme hvordan arbeidstidsreduksjonen skal gjennomføres. I samsvar med ovennevnte lovforarbeider og foreliggende praksis på området, legger nemnda til grunn at også dette vil bero på en interesseavveining og en konkret skjønsmessig vurdering av hvorvidt arbeidstakers ønske kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Ut fra opplysningene i saken legger nemnda til grunn at det er stor aktivitet i tilknytning til driften av Bs avdeling i X etter kl 15.30. Avdelingen har kun 3,5 årsverk og det vil på denne bakgrunn være merkbart dersom A skal ha daglig arbeidstid frem til kl 15.30. B har anført at dersom A skal få oppfylt sitt ønske om arbeidstid frem til kl 15.30, må bedriften enten endre på gjeldende turnusordning eller leie inn ekstrahjelp. Ifølge B vil endring av turnusordning være til vesentlig ulempe i forhold til arbeidsmiljø og motivasjon hos de ansatte, og ekstrahjelp som eventuelt leies inn vil ikke kunne yte ønsket service til kundene fordi det tar lang tid å bli fortrolig med produktene som selges.

A på sin side har et sterkt behov for å kunne avslutte arbeidsdagen kl 15.30 på grunn av henting i barnehagen før stengetid.

I forhold til kravet om vesentlig ulempe må arbeidsgiver som nevnt ovenfor kunne sannsynliggjøre at arbeidstidsreduksjonen vil medføre uforholdsmessige vanskeligheter for virksomheten. I denne forbindelse stilles det normalt et krav om at arbeidsgiver må ha forsøkt å tilrettelegge for arbeidstidsreduksjonen, og dette gjelder også i forhold til ønsket gjennomføring. Det har ikke fremkommet opplysninger om at B har gjort noe aktivt for å tilrettelegge for A ønske om gjennomføring av arbeidstidsreduksjonen, og nemnda kan på denne bakgrunn ikke se at B har sannsynliggjort at gjennomføringen vil medføre uforholdsmessige vanskeligheter for bedriften. I denne forbindelse anser nemnda at vanskelighetene som B har påberopt seg i forhold til endring av turnus og innleie av ekstrahjelp blir av mer generell karakter og således ikke tilstrekkelige i forhold til kravet om vesentlig ulempe, jf lovforarbeidene.

Etter dette har nemnda kommet til at kravet om vesentlig ulempe ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjonen ikke er oppfylt.

### **Konklusjon**

A gis medhold i rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd i ett år regnet fra dato for vedtaket.

Vedtaket er enstemmig.

Hanne Inger Bjurstrøm  
leder

Oslo, 06.12.06

**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.