



Vedtaksdato
22.10.2018

Vår referanse
2018/35421

Saksbehandler
Mahreen Shaffi

VEDTAK NR 89/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 18. oktober 2018.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Silje Stadheim Almestrand, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Anita Hegg, Virke
Erling Hagen, 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 butikkmedarbeider i stilling på 70 prosent ved B. Hun har hatt foreldrepermisjon frem til 1. september 2018. Hennes gjennomsnittlige arbeidstid er på 26,25 timer pr. uke.

B har åpningstid fra kl. 07.00 – 23.00, og arbeidstiden for de ansatte er innenfor tidsrommet kl. 06.30 – 23.15. Butikken har totalt 10 ansatte, hvor de fleste er deltidsansatte.

Den 3. juli 2018 søkte hun om redusert og tilrettelagt arbeidstid slik at hun kunne arbeide innenfor tidsrommet kl. 06.30-16.00, fordelt på 3 dager i uken og totalt 22,5 timer per uke. Søknaden om redusert og tilrettelagt arbeidstid ble begrunnet med behov for å hente barn i barnehage. Arbeidstaker har 2 barn, på 3 og 1 år.

Arbeidsgiver avsto søknaden 11. juli 2018, og begrunnet avslaget med at det er fire personer som jobber i dette tidsrommet allerede. Disse har bestillingsansvar, noe A ikke behersker. Arbeidsgiver aksepterte imidlertid at arbeidstaker arbeider redusert stilling, men da på oppsatte ettermiddags- og helgevakter. Redusert arbeidstid ble innvilget ved e-post av 12. juli 2018, slik at arbeidstaker skulle arbeide 22,5 timer i uken. Arbeidstiden ble satt til kl. 15.00-23.15 på hverdager og 15.00-21.15 annenhver lørdag.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev av 26. juli 2018. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 26. juli 2018
- brev datert 31. august 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 10. august 2018
- brev datert 27. september 2018

Arbeidstakers anførsler

A mener hun har rett til redusert arbeidstid, og anfører i det vesentligste:

Hun ønsker redusert arbeidstid til 22,5 timer i uken, og arbeidstid mellom kl. 06.30-16.00. Hennes ektemann er ansatt i kommunen som renholder, og har arbeidstid på ettermiddagen fra kl. 15.00. Han har ikke mulighet til å få tilrettelagt arbeidstiden sin, og hun har ikke andre som kan bistå med tilsyn av hennes barn. Hun kan jobbe en dag annenhver uke mellomvakt (kl. 10.00-18.00), og hun kan jobbe senvakter på lørdager. I første omgang har hun søkt om dette frem til 31. desember 2018, men med mulig forlengelse.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver anfører i det vesentligste at de har innvilget arbeidstakers søknad om redusert arbeidstid fra 70 prosent til 60 prosent stilling, men kan ikke innvilge at arbeidstiden settes

til tidsrommet kl. 06.30 – 16.00. Det er 4 personer som jobber i denne perioden og felles for alle er at de har bestillingsansvar for sine avdelinger.

Fra og med 2016 har butikkens omsetning gått ned med ca. 20 prosent. Dette har stilt ytterligere krav til bestillingsansvarlige.

Arbeidsgiver kan innvilge redusert arbeidstid i form av ettermiddag og kveldsvakter.

Twisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av Twisteløsningsnemnda. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder 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 2 barn på 3 og 1 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.

Saken gjelder ikke *om* arbeidstiden skal reduseres eller størrelsen på reduksjonen, men hvordan reduksjonen skal gjennomføres.

Arbeidstaker ønsker arbeidstiden redusert til 22,5 timer per uke og arbeide mellom kl. 06.30 – 16.00. Arbeidsgiver har innvilget redusert arbeidstid med 22,5 timer per uke, men arbeidstaker må da arbeide ettermiddag og kveldsvakter.

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 kommet frem til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at den omsøkte reduksjonen vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Arbeidsgiver har innvilget redusert arbeidstid, men med den konsekvens at arbeidstaker kun skal arbeide ettermiddags- og kveldsvakter. Nemnda legger i sin vurdering vekt på at arbeidstaker har et betydelig behov for redusert arbeidstid med arbeidstid på dagtid, da hun har to små barn, og at det ikke er noen andre som kan bidra med tilsyn av barna. Videre legges det vekt på at den perioden det er søkt om i første omgang er relativt kort. Nemnda har forståelse for at den omsøkte reduksjonen vil medføre visse utfordringer for arbeidsgiver. Arbeidsgiver har bl.a. gjort gjeldende at arbeidstaker ikke kan ha bestillingsansvar, da arbeidsgiver ikke har tillit til at A kan utføre dette. Dette er imidlertid ikke underbygget, utover en henvisning til at det ikke fungerte hos en tidligere kjøpmann. Under enhver omstendighet må arbeidsgiver i tilfelle kunne organisere arbeidet slik at øvrige ansatte ivaretar dette ansvaret. Arbeidstaker har et stort behov for å arbeide på dagtid. Når arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort at arbeidstaker ikke behersker de oppgaver som skal utføres på dagtid eller at det ikke er mulig å avhjelpe utfordringene, kan ikke de nevnte ulempene anses som vesentlige i lovens forstand.

Arbeidstaker har opplyst at hun kan arbeide senvakter på lørdager. Nemnda legger derfor til grunn at arbeidstaker arbeider annenhver lørdag iht. arbeidsplanen.

Konklusjon

A har rett til redusert arbeidstid til 22,5 timer per uke. På ukedagene skal arbeidstiden legges mellom kl. 06.30-16.00 frem til 31. desember 2018.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

22.10.2018

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).