



Vedtaksdato  
15.02.2019

Vår referanse  
2018/47205

Saksbehandler  
Mahreen Shaffi

## **VEDTAK NR 17/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 14. februar 2019.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Steffen G. Rogstad, nestleder  
Silje Hassellund Solberg, LO  
Silje Stadheim Almestrand, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Tonje Thue Width, NHO Service og Handel  
Anette Storhaug Sørensen, 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 Visual Merchandiser i stilling på 93,33 prosent hos B ved C Storsenter. Stillingen er 35,5 timer per uke.

Hennes arbeidstider er fra kl. 08.00 – 16.00 på mandager, tirsdager, torsdager og fredager, og fra kl. 12.00 – 20.00 på onsdag. I tillegg jobber hun hver tredje lørdag fra kl. 12.00 – 16.00.

Hun har 2 barn på 4 og 6 år. Den 24. juni 2018 søkte hun om å redusere sin arbeidstid til 80 prosent stilling, i form av å redusere arbeidstiden med 2 timer de 4 dagene hun jobber kl. 08.00 – 16.00. Søknaden ble begrunnet med omsorg for barna, og det ble søkt om for en periode på 3 år, frem til august 2021.

Arbeidsgiver avsto søknaden i møte av 9. oktober 2018, med begrunnelsen at arbeidsgiver ikke har noen andre ansatte som kan dekke den perioden arbeidstaker er borte, og at dette vil påvirke driften. Arbeidstaker jobber nå 30 timer i uken som en midlertidig løsning inntil saken blir avgjort. Det ble også foreslått at arbeidstaker kan gå over til annen stilling.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 22. oktober 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 22. oktober 2018
- e-post av 22. desember 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 15. november 2018

### **Arbeidstakers anførsler**

A mener hun har rett til redusert arbeidstid til 80 prosent, og anfører i det vesentligste:

Arbeidstaker har to små barn under 10 år, og ønsker å jobbe redusert slik omsøkt for en periode på 3 år. Hun er også fleksibel til å planlegge hvordan reduksjonen kan gjennomføres, og hvordan det skal medføre minst mulig ulempe for driften og virksomheten. Hun ønsker ikke å bytte til annen stilling.

Hennes yngste barn på 4 år har opplevd flere alvorlige hendelser i barnehagen, noe som har medført at barnet har behov for ekstra omsorg og støtte. Arbeidstaker jobber nå 30 timer i uken som en midlertidig løsning inntil saken blir avgjort.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B mener arbeidstaker ikke kan få medhold, og anfører i det vesentligste:

Ut ifra de ansvarsområdene arbeidstaker har i dag er det vanskelig for arbeidsgiver å imøtekomme hennes ønske om å redusere stillingen ytterligere over en periode på 3 år. Arbeidsgiver er usikker på hvordan dette påvirker utseende og driften av butikken i forhold

til å nå butikkens mål og tidsfrister. Arbeidsgiver er villig til å tilrettelegge med 80 prosent stilling over 3 år i stilling som sales advisor i stedet, da dette er en stilling som har mindre ansvar.

### **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 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 4 og 6 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.

Slik saken er opplyst, har nemnda kommet frem til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har dokumentert at det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten å innvilge redusert arbeidstid for A slik omsøkt. Det legges vekt på arbeidstakers spesielle behov i dette tilfellet med hensyn til at hun har to små barn under 10 år, hvorav den yngste har et ytterligere behov for støtte og omsorg. Nemnda kan ikke se at arbeidsgiver har konkretisert i tilstrekkelig grad hvilke ulemper den omsøkte ordningen vil medføre. Det er forståelig at det vil medføre visse utfordringer for arbeidsgiver, men sammenlignet med arbeidstakers behov i interesseavveiningen kan de ikke anses som avgjørende.

**Konklusjon**

A har rett til redusert arbeidstid til 80 prosent frem til august 2021.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad  
nestleder

15.02.2019

**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).