



# Tvisteløsningsnemnda

---

Vedtaksdato  
18. mars 2020

Vår referanse  
2019/26582

Saksbehandler  
Birgit Espejord Jensen

## VEDTAK NR 41/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 27. februar 2020.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS  
Silje Stadheim Almestrand, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Laust K. Poulsen, NHO Service og Handel  
Espen Strandhus, Handel og Kontor

### **Saken gjelder**

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4)

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A er ansatt som RSA i 100 prosent stilling hos Avis Bilutleie (B) i X. Arbeidsoppgavene består i å ta imot bestillinger av biler, utlevering av bilene til kunder og hente og bringe bilene til klargjøring etter utleie. Hun har vært ansatt siden 21. september 2011.

A søkte den 3. oktober 2019 om reduksjon av arbeidstiden fra 100 prosent til 70 prosent i perioden 4. november 2019 til og med 1. januar 2021. Hun ønsket å ta ut reduksjon av arbeidstiden ved ikke å jobbe ettermiddags- og helgevakter. De siste fem årene har hun stort sett jobbet dagtid på grunn av helseutfordringer, men dette ble endret etter at hun var i siste fødselspermisjon. Begrunnelsen for søknaden var omsorg for små barn og helsemessige utfordringer med å jobbe ettermiddag og helg. Søknaden ble fremmet på standard- skjema, og sendt i e-post til arbeidsgiveren.

Arbeidsgiver avsto søknaden om redusert arbeidstid den 10. oktober 2019. Svaret ble utformet på samme skjema som søknaden, og sendt til henne i posten.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev poststemplett 14. november 2019. A er for tiden sykmeldt 30 prosent og jobber ikke kveld eller helg.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev poststemplett 14. november 2019
- e-post av 15. november 2019
- e-post av 19. november 2019
- e-pot av 28. november 2019
- brev datert 18. desember 2019
- e-post av 1. januar 2020
- e-post av 22. januar 2020

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- E-post av 10. desember 2019
- E-post av 7. januar 2020
- Brev datert 8. januar 2020 - tilsva

### **Arbeidstakers anførsler**

A mener hun har rett til redusert arbeidstid på grunn av viktige velferdsgrunner og helsemessige grunner, og anfører i det vesentligste:

Arbeidstaker har omsorg for to barn på halvannet og fem år. Hennes mann er borte fra hjemmet opptil en uke per måned i jobben, noe som gir utfordringer med barnepass når hun har ettermiddags- og helgevakter.

A har opplyst at hun vil tilpasse starttidspunktet for redusert arbeidstid til behandlingstiden i Tvisteløsningsnemnda.

A har også helsemessige utfordringer med å jobbe alene på kveldstid på flyplassen. Hun har dokumentasjon fra lege på dette. A har avslått arbeidsgivers tilbud om 40 prosent stilling på dagtid fordi hun ikke har økonomi til dette. Den 2. januar 2020 opplyste A at hun kunne endre sitt krav til 60 prosent stilling dersom det ville gjøre ulempene til arbeidsgiver mindre. Dette er bekreftet i e-post datert 22. januar 2020, hvor hun endret sitt krav fra 30 prosent til 40 prosent reduksjon av arbeidstiden.

A stiller spørsmålstegn ved om tallene som legges frem om dårlig økonomi for virksomheten er reelle, og at arbeidsgivers ulemper dermed ikke er så store som det anføres. Hun anfører også at det ikke kreves så omfattende opplæring som arbeidsgiver hevder. Hun fikk selv to ukers opplæring før alenevakt. Videre anfører hun at det i lengre tid har vært ansatte som kun jobber dagtid og at dette har blitt endret de seneste årene.

A opplyser at hun mottok avslaget fra arbeidsgiver 18. oktober 2019.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører prinsipalt at saken er for sent framsatt for Tvisteløsningsnemnda siden svaret på søknaden om redusert arbeidstid ble sendt til A i posten 10. oktober 2019. De mener derfor at hun burde ha mottatt avslaget påfølgende dag, eller senest 14. oktober 2019, og at saken derfor må avises som for sent fremsatt.

B anfører subsidiært at det vil medføre vesentlig ulempe dersom A får redusert arbeidstiden til 70 prosent. Totalt jobber det seks heltidsansatte i B, fire på samme avdeling som A. De anfører at det vil føre til ekstra belastning på de andre ansatte dersom hennes kvelds- og helgevakter ble overført til disse, og at dette over tid vil medføre planlagt overtid og brudd på arbeidsmiljøloven § 10-6 (1). På grunn av dårlige økonomiske resultater og krevende systemer anfører arbeidsgiver at opplæring av nye medarbeidere er vanskelig.

Arbeidsgiver ble bedt om å uttale seg om endring av As kav fra 30 prosent reduksjon av arbeidstiden til 40 prosent. Arbeidsgiver har ikke inngitt tilsvaret til dette.

Arbeidsgiver anfører også at den omsøkte perioden for redusert arbeidstid er for lang og at dette vil være i strid med loven. Videre viser arbeidsgiver til at de mener As behov for å jobbe kveld og helg er varig, jf. oppfølgingsmøte med NAV og lege. De har derfor tilbudt henne en dagstilling på 40 prosent, noe A har avslått.

### **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).

Frist for å bringe saken inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag har kommet frem til arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 a (1).

Slik saken er opplyst er det uklart når brevet ble sendt fra arbeidsgiver og mottatt av A. Vedtaket ble underskrevet av arbeidsgiver den 10. oktober 2019. Arbeidsgiver hevder at brevet ble sendt per post den 10. eller 11. oktober 2019. A hevder at hun mottok brevet 18. oktober 2019, mens arbeidsgiver hevder at hun bør ha mottatt brevet allerede 11. eller senest 14. oktober 2019. Det foreligger ingen dokumentasjon i form av rekommandert sending eller kopi av stemplet konvolutt.

Nemnda legger til grunn at arbeidsgivers brev datert. 10. oktober 2019 er å anse som et avslag på arbeidstakers søknad, og at det ikke er sannsynliggjort nøyaktig når avslaget ble sendt ut. Nemnda legger videre til grunn at det ikke kan utelukkes at postgangen kan ta inntil en uke fra brevet er datert til A mottok brevet. Dersom brevet ble sendt den 11. oktober og postgangen tar en uke vil det være hos mottaker 18. oktober. Ved eventuell tvil er det arbeidsgiver som må ha bevisbyrden for når brevet ble sendt i posten, og om det eventuelt kom frem tidligere enn 18. oktober. Nemnda legger derfor til grunn at avslaget kom frem 18. oktober 2019.

Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed 15. november 2019. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved brev poststemplet 14. november 2019. Saken anses dermed som rettidig innbrakt.

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.

Alternativet «helsemessige grunner» omfatter sykdom hos arbeidstakeren selv. Tilstanden må kunne dokumenteres med en legeattest. Bestemmelsen tar sikte på generelt sviktende helse, for eksempel hos eldre arbeidstakere som føler at full arbeidsdag blir for anstrengende. Retten omfatter ikke sykdomstilfeller som kan avhjelpes med sykmelding.

A har utfordringer med pass av to barn under 10 år, og har dokumentert helsemessige utfordringer med legeattest. Hun oppfylder derved 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.

Departementet bemerket i Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 13.7.4. at det ikke var ønskelig å opprettholde strenge regler verken for saksbehandling eller for hvor lenge en avtale om redusert arbeidstid kan inngås for. Det er derfor ikke lagt inn noen begrensninger i loven om hvor lange perioder man kan ha redusert arbeidstid. Tvisteløsningsnemnda mener derfor at dette må inngå som en del av ulempevurderingen, dersom lengden på reduksjonen medfører konkrete ulemper for arbeidsgiver.

Nemndas flertall, medlemmene Due, Almestrand og Poulsen, har etter en konkret vurdering kommet til at den omsøkte ordningen med redusert arbeidstid vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Flertallet legger til grunn arbeidsgivers opplysninger om at det i for stor grad vil gå ut over andre ansatte på stedet og at det er vanskelig å lære opp ny vikar for den omsøkte perioden. Arbeidstaker har også helsemessige utfordringer med å jobbe kvelder og helg, noe som sannsynligvis må anses som en varig situasjon hvor det vises til at arbeidsgiver har gått langt for å imøtekomme arbeidstakers krav tidligere, og at de har tilbudt arbeidstaker en permanent reduksjon til 40 prosent på dagtid. Det er sannsynlig at dette kommer til å bli en varig ordning og det vil da være en vesentlig ulempe for arbeidsgiver å tilrettelegge for en arbeidstaker som ikke kan gå inn i den arbeidstidsrulling som gjelder for kolleger på samme arbeidssted.

Nemndas mindretall, medlemmene Rasmussen og Strandhus, har etter en helhetsvurdering kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at en 40 prosent arbeidstidsreduksjon vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Nemndas mindretall har forståelse for at reduksjonen vil medføre visse utfordringer for arbeidsgiver, men finner det ikke godtgjort at ulempene forbundet med dette kan anses som vesentlige i lovens forstand. Det er heller ikke vist til konkrete forsøk på å bemanne stillingen, slik at mindretallet ikke har funnet å kunne legge avgjørende vekt på at rekruttering og opplæring av vikar vil være vanskelig. Nemndas mindretall mener det må være mulig å finne en tilfredsstillende løsning for redusert arbeidstid til 60 prosent dersom begge parter er fleksible og tilpasser arbeidstiden til arbeidsgivers og arbeidstakers behov. Arbeidstaker har pekt på mulige løsninger ved at det allerede er inne en tilkallingsvikar som er lært opp i systemene. Det vises til at partene tidligere har hatt en slik avtale som A søker om, og mindretallet registrerer at arbeidsgiver ikke har vist til noen konkrete forsøk på å avbøte de anførte ulempene. Det økonomiske argumentet for innleid vikar vil stort sett falle bort da

reduksjon i stilling vil frigjøre tilsvarende lønnsmidler. Etter en samlet avveining mellom arbeidstakers behov og arbeidsgivers ulemper, finner mindretallet at de anførte ulempene ikke oppfyller kravet til vesentlighet i lovens forstand.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due, leder  
Leder

18. mars 2020

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (4).