

VEDTAK NR 23/13 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 30. mai 2013.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Lornts Nagelhus, LO (vara for Anne-Lise H. Rolland)
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Marianne Pedersen, VIRKE
Sissel Weholdt, 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 inneselger i full stilling ved B' ekspressbutikk i X. B er leverandør av produkter og tjenester innen elektro og VVS.

A er en av tre selgere ved butikken i X, og har kundebehandling på telefon, e-post og i butikk som sine hovedarbeidsoppgaver. Hennes arbeidstid er mandag til fredag fra kl. 07.30 til kl. 15.30.

I brev av 8. februar 2013 søkte A virksomheten om 20 prosent redusert arbeidstid i form av fri én ukedag, fortrinnsvis fredag, hver uke i en periode på ett år. Søknaden var begrunnet med at hun ønsker mer tid med sine tre barn på henholdsvis ett, tre og seks år.

Søknaden ble avslått av virksomheten 14. februar 2013.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 10. mars 2013. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 10. mars 2013
- brev av 14. april 2013

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 3. april 2013

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Redusert arbeidstid som omsøkt vil ikke være til vesentlig ulempe for virksomheten. Det er forståelig at det er vanskelig å ansette en person i stilling på 20 prosent, men det er fullt mulig å tilrettelegge slik at andre ansatte i selskapet kan hjelpe med de oppgaver som kommer inn denne ene ukedagen. Fredager er erfaringsmessig en dag med færre kundeforhold og mer tid til å gjøre forefallende arbeid.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Redusert arbeidstid som omsøkt vil være til vesentlig ulempe for virksomheten. Butikken i X har allerede en person med redusert arbeidstid, og dersom ytterligere en person skal gå ned i stilling vil dette medføre økt arbeidsbelastning på de øvrige ansatte. Erfaringsmessig er det vanskelig å rekruttere kvalifisert personell i dette området, særlig hva gjelder små deltidstillinger.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd 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 tre barn under 10 år, og oppfyller dermed bestemmelsens grunnvilkår.

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.**

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at innvilgelse av redusert arbeidstid én arbeidsdag hver uke ikke vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemnda har forståelse for at arbeidstakers fravær vil medføre visse utfordringer for arbeidsgiver, men kan ikke se at arbeidsgiver har dokumentert at ulempen er av en slik art at den avviker fra det som er påregnelig i de fleste tilfeller.

Slik nemnda ser det, er det ikke gjort tilstrekkelig vurdering av den aktuelle arbeidstakerens behov og de muligheter som eksisterer det kommende året for å innvilge søknaden. Nemnda kan f.eks. ikke se at virksomheten har gjort konkrete forsøk på å avhjelpe situasjonen ved å tilpasse arbeidsoppgavene. Nemnda legger også vekt på at arbeidstaker har uttalt at hun vil være fleksibel i valg av ukedag. Nemnda konkluderer etter dette med at arbeidsgiver ikke har underbygget en vesentlig ulempe, og at arbeidstaker således gis medhold.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 31.05.2013

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.