



Vedtaksdato
30.04.2025

Møtedato
29.04.2025

Vår referanse
2024/239

Saksbehandler
Håvard Kaasen

SAK NR 42/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A har rett til redusert arbeidstid tilsvarende 50 prosent, gjennomført med arbeidsfri fra kl. 13.00 til kl. 17.00 i to år fra 01.09.2025, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Jan Eikeland, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A har vært fast ansatt som butikkmedarbeider i 100 prosent stilling hos B siden 01.11.2023. Hun er for tiden i foreldrepermisjon som avsluttes 01.09.2025. Arbeidstaker har ett barn under 10 år.

I B samarbeider tre butikkmedarbeiderne om en turnus, på hverdager fra kl. 09.00 til 17.00, med én dag i uken hvor én slutter kl. 13.00. Den enkelte jobber hver tredje lørdag fra kl. 10.00 til 17.00. Arbeidsoppgavene deres består hovedsakelig i å ta imot kunder etter synsundersøkelsene, hjelpe dem med å finne passende briller, bestemme brilleglass og tilpasse brillene. For tiden fyller en vikar stillingen til A.

Den 17.10.2024 søkte A om å redusere arbeidstiden ved å slutte kl. 16.00, i stedet for kl. 17.00. Bakgrunnen var et behov for å hente i barnehagen, noe som senest må skje før stengetid kl. 17.00.

B avslo søknaden samme dag. Begrunnelsen var at det ville medføre en vesentlig ulempe for virksomheten fordi det er størst kundepågang på slutten av arbeidsdagen, og at det var vanskelig å skaffe vikar for bare den siste timen av arbeidsdagen.

Den 11.11.2024 søkte arbeidstaker om 50 prosent redusert arbeidstid i to år fra 01.09.2025. I søknaden foreslo arbeidstaker at reduksjonen skulle gjennomføres ved at hun slutter kl. 13.00 hver arbeidsdag. Begrunnelsen var fortsatt behovet for å hente barnet i barnehagen, og samtidig forenkle anskaffelsen av vikar for arbeidsgiver.

Arbeidsgiver aksepterte samme dag den prosentvise reduksjonen, men ikke gjennomføringen som arbeidstaker foreslo. Arbeidsgiver har ikke konkretisert en alternativ måte å gjennomføre reduksjonen på, men har i en e-post til arbeidstaker skrevet at det «mest sannsynlig blir hele dager om du velger 50 % jobb».

A sendte saken til Tvisteløsningsnemnda den 13.11.2024. Hun krevde fastslått rett til redusert arbeidstid til 50 prosent i to år fra 01.09.2025, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Reduksjonen kreves gjennomført ved arbeidsfri fra kl. 13.00 til kl. 17.00 i to år fra 01.09.2025

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 13.11.2024. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 13.11.2024
- brev av 09.01.2025
- brev av 23.01.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 02.12.2024
- brev av 30.12.2024
- brev av 28.01.2025

Arbeidsgivers syn på saken

Arbeidsgiver hevder saken må avvises ettersom arbeidstaker har fått et tilbud om reduksjon som prosentvis samsvarer med det hun har krevd. For å sikre forsvarlig drift av virksomheten, må det være opp til arbeidsgivers styringsrett å avgjøre hvordan redusert arbeidstid skal gjennomføres.

For tilfellet at saken ikke avvises, hevder arbeidsgiver at reduksjonen ikke kan gjennomføres på den måten arbeidstaker krever, uten vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidsgiver viser til at det eksisterer et innarbeidet kompetansekrav i optikerbransjen til butikkmedarbeidere. Arbeidsgiver har fremlagt uttalelser fra kjente optiker-kjeder, og hevder at dette dokumenterer dette. Arbeidsgiver har investert i at arbeidstaker skal ha nødvendig kompetanse, via et kursprogram som tilsvarer ca. 100 kurs-timer. På kurset var tema blant annet øyets anatomi, optiske instrumenter, brilleglass, kontaktlinser, øyesykdommer, førstehjelp for øyet, samt lover og regler i bransjen. Arbeidsgiver viser også til at fagskolen i Viken har organisert en formell utdanning (30 studiepoeng) for butikkmedarbeidere i optikerbransjen. Studiet har følgende beskrivelse:

Optoteknikk studiet vil gi kompetanse for å møte dagens behov og forståelse for endringene som kommer basert på faglig utvikling, digitalisering og grønt skifte. Dette vil forberede arbeidstakerne for endring og forhåpentligvis motivere og legge til rette for ytterligere deltakelse i arbeidslivet.

Det er vanskelig å skaffe en vikar med en tilsvarende kompetanse. Riktignok er det for tiden en vikar ansatt i arbeidstakers sted uten en tilsvarende kompetanse, men vedkommende har flere års erfaring fra en kjent optiker-bedrift.

Arbeidsgiver viser også til at investeringen i kurset for arbeidstaker var betydelig i form av kursavgifter og reisekostnader, samt tapt inntekt fordi arbeidstaker var borte fra arbeid i 12 dager. Videre viser arbeidsgiver til at det er mot slutten av dagen at det er størst behov for kompetansen. Dersom de nå må skaffe en vikar, var investeringen bortkastet.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at hun har rett til redusert arbeidstid fordi hun har ett barn under 10 år.

En arbeidstidsreduksjon på 50 prosent tatt ut siste halvdel av dagen medfører ikke en vesentlig ulempe for virksomheten.

I utgangspunktet ønsket hun bare én time redusert arbeidstid på slutten av arbeidsdagen. Dette ble avslått av arbeidsgiver, blant annet under henvisning til at det vil være vanskelig å skaffe vikar bare for den siste timen. Nettopp for å løse dette problemet, søker hun om 50 prosent arbeidstidsreduksjon, fra kl. 13.00 til kl. 17.00 alle arbeidsdager.

Arbeidstaker viser til at hun er i foreldrepermisjon, og at en vikar for tiden dekker hennes arbeidsoppgaver. Siden arbeidsgiver anser det som en adekvat løsning å bruke vikar under hennes foreldrepermisjon, kan det ikke regnes som en vesentlig ulempe at en vikar fortsetter å dekke deler av hennes arbeidsdag.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Tvisteløsningsnemnda kan etter arbeidsmiljøloven §§ 10-13 og 17-2 avgjøre tvister som nevnt i arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd:

Arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få redusert sin arbeidstid, dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Twisten gjelder hvilken betydning det har at arbeidsgiver har gitt et tilbud om redusert arbeidstid, og om en arbeidstidsreduksjon i tråd med arbeidstakers krav vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgivers virksomhet.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at A har rett på redusert arbeidstid tilsvarende 50 prosent, gjennomført med arbeidsfri fra kl. 13.00 til kl. 17.00 i to år fra september 2025.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Må saken avvises fordi arbeidsgiver har tilbudt redusert arbeidstid?

Nemnda har kommet til at det ikke har betydning for saken at arbeidsgiver har gitt arbeidstaker et tilbud om redusert arbeidstid.

Tilbudet som arbeidsgiver har gitt, samsvarer riktignok med den prosentvise reduksjonen arbeidstaker har krevd. Den baserer seg likevel på en annen form for gjennomføring. Arbeidsgiver hevder i denne sammenheng at de har innfridd sine forpliktelser etter § 10-2 fjerde ledd, og at det må være forbeholdt arbeidsgivers styringsrett å avgjøre hvordan redusert arbeidstid etter bestemmelsen gjennomføres.

Gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter § 10-2 fjerde ledd kan ikke kan avgjøres av arbeidsgiver alene. Dette er i tråd med langvarig praksis. Dette er også presisert i forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 1977 § 46 A (Ot.prp.nr.50 (1993-1994)), som ble videreført til arbeidsmiljøloven av 2006, da vedtakskompetansen ble overført fra Arbeidstilsynet til Tvisteløsningsnemnda:

Departementet har funnet det hensiktsmessig å presisere i loven at Arbeidstilsynets vedtakskompetanse uttrykkelig skal omfatte ordningens gjennomføring og varighet, i tillegg til kompetansen som gjelder prøving av om retten til reduksjon/fri er til stede og reduksjonens omfang.

I samsvar med forarbeidene og tidligere forvaltningspraksis, har nemnda lagt til grunn at også spørsmål om omfang og gjennomføring må løses gjennom ulempevurderingen, se blant annet vedtak 36/11 og 28/13, 61/23 og 4/24.

Kan arbeidstidsreduksjonen gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten?

Nemnda har kommet til at arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Spørsmålet om det foreligger en vesentlig ulempe beror på en konkret helhetsvurdering, se Ot.prp. nr. 30 (2007-2008) kapittel 4.2. Vurderingen innebærer en avveining av interessene til arbeidsgiver og arbeidstaker. Grunnene bedriften har for å avslå, må være tyngre enn arbeidstakers behov for redusert arbeidstid. Dette fremgår blant annet av uttalelsen fra departementet i Ot.prp. nr. 68 (1998–1999) punkt 3.2.3. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særlig stort, kreves det altså en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiver for å avslå enn ellers. Kravet om at ulempen må være vesentlig, innebærer at det ikke er tilstrekkelig å vise til en generell ulempe. For eksempel vil det ikke være nok at arbeidsgiver må bruke vikar eller omorganisere arbeidsoppgaver, med mindre dette medfører større utfordringer enn normalt.

Relevante momenter i vurderingen kan være hvordan reduksjonen skal tas ut (eksempelvis kortere dager eller arbeidsfrie perioder), om arbeidstaker har en spisskompetanse som er vanskelig å erstatte og om det fører til økt belastning på de øvrige ansatte.

Nemnda viser innledningsvis til at arbeidstaker har barn under 10 år, og at hennes situasjon dermed er i kjerneområdet for hva regelen er ment å dekke. Videre viser nemnda til at arbeidstaker blir satt i en vanskelig situasjon med hensyn til henting i barnehagen dersom den stenger samtidig som hun slutter på jobb. Nemnda tar derfor utgangspunkt i at det gjelder en høy terskel for hvilke ulemper som hindrer hennes rett til redusert arbeidstid.

Nemnda finner det ut fra fremlagt dokumentasjon ikke sannsynliggjort at det gjelder et særskilt krav til kompetanse hos butikkmedarbeider i optikerbutikk. Nemnda viser til at en vikar uten formell kompetanse for tiden dekker arbeidstakers stilling. Arbeidsgiver har ikke påpekt konkrete ulemper ved dette. At vikaren har flere års arbeidserfaring fra bransjen, forandrer ikke på denne vurderingen. Nemnda finner det videre ikke sannsynliggjort at det ikke finnes tilgang på vikarer med tilsvarende arbeidserfaring. Nemnda vektlegger også at arbeidsgiver ikke har opplyst å ha forsøkt å skaffe vikar i anledning arbeidstakers søknad om arbeidstidsreduksjon.

At arbeidsgiver må benytte en vikar i arbeidstakers sted, må derfor anses som en generell ulempe, og dermed noe som ikke har evne til å utgjøre en vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemnda bemerker at reduksjonen på 50 prosent er stor, men i dette tilfellet er den omsøkte reduksjonen stor nettopp for å imøtegå arbeidsgivers innrettelsesevne. Nemnda viser til at arbeidstaker i utgangspunktet søkte om en reduksjon tilsvarende siste time hver arbeidsdag. Etter at dette ble avslått, utvidet arbeidstaker reduksjonen for å tilrettelegge for anskaffelse av vikar. Nemnda finner på den bakgrunn ikke å kunne vektlegge størrelsen på reduksjonen.

På bakgrunn av dette har nemnda etter en samlet vurdering kommet til at arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlige ulemper for virksomheten.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

30.04.2025