

## **VEDTAK NR 37/14 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 24. september 2014.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder  
Anne-Lise H. Rolland, oppnevnt etter forslag fra LO  
Elisabeth Lea Strøm, oppnevnt etter forslag fra NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Reidun Ravndal, SAFE  
Bent Ove Hanasand, Halliburton

### **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 ansatt som anesthesi-/offshoresykepleier i B. A søkte 28. april 2014 om permisjon fra sin stilling i ett år fra og med 1. august 2014. Begrunnelsen for søknaden var at han har fire barn samt at hans kone jobber turnus og skal ta etterutdanning, hvilket medfører utfordringer når han er borte 14 dager på rad. A innga også en forbeholden oppsigelse i søknaden dersom denne ikke ble innvilget. Arbeidsgiver avsto søknaden 20. mai 2014.

A sendte 27. juni 2014 en søknad om redusert arbeidstid i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-2 (4), med samme begrunnelse som for permisjonssøknaden. Han ønsket å ta ut redusert arbeidstid i form av 0 timer fra og med 1. august 2014 frem til 31. juli 2015. Han anså ikke oppsigelsen gyldig før saken eventuelt var endelig avgjort i tvisteløsningsnemnda.

Arbeidsgiver har ikke avslått søknaden skriftlig, men har opplyst at de forholder seg til avslaget som ble gitt 20. mai 2014.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 2. juli 2014. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 2. juli 2014 med vedlegg
- brev av 15. august 2014 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 19. august 2014 med vedlegg
- brev av 10. september 2014

### **Arbeidstakers anførsler**

A mener han har rett til redusert arbeidstid som omsøkt og anfører i det vesentligste at han har vektige velferdsgrunner og at det ikke vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver å innvilge søknaden. Perioden er så lang at det ikke vil være problematisk å skaffe vikar, og det vil heller ikke innebære noen økonomisk belastning for arbeidsgiver.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører at arbeidstiden ikke kan reduseres til 0, og at A' søknad i praksis er en søknad om permisjon. Arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) gir rett til gradert arbeidstid, ikke langvarig fravær på 100 prosent.

Arbeidsgiver har videre tatt i betraktning at A skal ha fått annet arbeid på land i perioden han har søkt om full permisjon.

### **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.

Nemnda har tidligere (se vedtak 02/08 – dissens 3-2) uttalt at en arbeidstidsreduksjon etter § 10-2 (4) kan gjennomføres som arbeidsfrie perioder, men at *”at det strider mot en naturlig forståelse av lovens ordlyd å forstå ”redusert” som fullt fritak fra arbeidstid i en periode på ett år. En så lang arbeidsfri periode som det her er søkt om må i realiteten regnes som en permisjon.”* Nemnda er fortsatt av den oppfatning at dette må være riktig, og finner derfor at A ikke har rett på redusert arbeidstid til 0 i tidsrommet fra 1. august 2014 til 31. juli 2015.

Det bemerkes at nemnda ikke tar stilling til virkningen av A' forbeholdne oppsigelse.

### **Konklusjon**

A gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Oslo, 26.09.2014

### **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).