

## **VEDTAK NR 72/16 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Twisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 22. juni 2016.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due (vara for Henning Harborg), leder  
Silje Hassellund Solberg, LO  
Silje Stadheim Almestrand (vara for Elisabeth Lea Strøm), NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Ørjan Skagen, Yrkestrafikkforbundet, YS  
Johannes Straume, NHO Transportbedriftenes landsforening

### **Saken gjelder**

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

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

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

### **Saksforhold**

A er ansatt i full stilling som sjåfør hos B. Han arbeider som lastebilsjåfør for prosjektet «X», og er en del av en transportlinje som frakter tunnelmasse ut av tunnelene i takt med fjerning/sprengning av fjellmasse. Han jobber i en skiftordning med arbeidstid mandag til fredag, som veksler mellom annenhver uke dagtid fra kl. 06.00 til 14.30, og kveldstid fra kl. 14.30 til 23.00.

A har to barn på henholdsvis 4 og 6 år. På grunn av levering i barnehagen, ble det gjort en muntlig avtale med arbeidsgiver om at han kunne begynne kl. 07.30 på torsdager de ukene han jobbet tidligskift. I mars 2016 opplyste arbeidsgiver at denne ordningen ikke kunne fortsette.

I brev av 29. mars 2016 søkte han om forlengelse av den tidligere ordningen, i første omgang for skoleåret 2016, og med mulighet for forlengelse. Arbeidsgiver avslo dette i brev av 31. mars 2016, med begrunnelsen at ulempen for bedriften er så stor at søknaden ikke kunne innvilges.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 25. april 2016. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 25. april 2016
- brev av 30. mai 2016

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 12. mai 2016
- brev av 8. juni 2016

### **Arbeidstakers anførsler**

A mener han har rett til redusert arbeidstid i form av senere start på tidligskift annenhver torsdag ut skoleåret 2016, og anfører i det vesentligste:

Arbeidstaker kan ikke se at den omsøkte stillingsreduksjonen utgjør en vesentlig ulempe for arbeidsgiver, og har beregnet stillingsreduksjonen til å utgjøre kun 2 prosent. Arbeidstaker har et tungtveiende behov for å kunne starte sin arbeidsdag senere annenhver torsdag. Arbeidsgiver har ikke begrunnet avslaget med noen nærmere presisering av hvilke ulemper den omsøkte ordningen måtte medføre.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B mener A ikke har rett til redusert arbeidstid, og anfører i det vesentligste:

Den omsøkte ordningen medfører vesentlige ulemper for arbeidsgiver. Tidligere har det vært slik at formann på skiftet har kjørt bilen til A i det aktuelle tidsrommet. Denne midlertidige ordningen måtte avvikles fordi det ikke var forsvarlig at formannen, som har koordineringsansvar for samtlige 12 biler og omdirigering av mannskap, skulle ha disse funksjonene samtidig som han skulle være sjåfør.

De konkrete ulempe for arbeidsgiver er at arbeidsgiver ikke vil ha noe annet valg enn å la den aktuelle bilen bli stående ubenyttet frem til kl. 07.30 de aktuelle torsdagene. Dette vil føre til et produksjonstap som utgjør 60 tonn masse hver gang, eller i overkant av 1300 tonn per år. Skal arbeidsgiver kunne imøtekomme arbeidstakers krav må det forflyttes sjåførpersonell fra andre anlegg til tunnelen for noen timer den aktuelle dagen, og samtidig må logistikkproblemene på vedkommende sjåførs anlegg ivaretas.

### **Twisteløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. 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 to barn under 10 år, og oppfyller med dette inngangsvilkåret for 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 ulempe ved å måtte omorganisere arbeidsoppgaver eller skaffe vikar.

Nemnda har delt seg i et flertall og et mindretall når det gjelder vurderingen av arbeidsgiver ulemper.

Nemndas flertall, medlemmene Due, Almestrand og Straume, har etter en konkret helhetsvurdering kommet frem til at redusert arbeidstid som omsøkt vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Flertallet legger i sin vurdering til grunn arbeidsgivers anførsler om at det ikke er forsvarlig at formannen skal være sjåfør og samtidig koordinere for andre sjåførere, og at det ikke er mulig å flytte annet sjåførpersonell for et par timer uten praktiske ulemper. Flertallet mener ulempe arbeidsgiver har anført må anses som vesentlige sett i forhold til As behov for redusert arbeidstid. A oppfyller inngangskriteriet i loven, men har ikke noe særlig tungtveiende behov utover det enhver barnefamilie må anses å ha.

Nemndas mindretall, medlemmene Solberg og Skagen, har etter en konkret helhetsvurdering kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at den omsøkte arbeidsreduksjonen for A vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Det legges vekt

på at den omsøkte reduksjonen tidligere har fungert, og at det kun gjelder 1,5 time annenhver uke. Videre er det lagt vekt på at arbeidstaker har to barn under 10 år og har et tungtveiende behov for å levere dem i barnehagen. Mindretallet 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.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
leder

Oslo, 27.06.2016

### **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).