

# Tvisteløsningsnemnda

etter arbeidsmiljøloven

Vedtaksdato: 14.11.2014

Ref. nr.: 14/79683

Saksbehandler: Mads Backer-Owe/

Helene Nødset Lang

## VEDTAK NR 51/14 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

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

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**

Per Engeland, Virke

Kjetil Andersen, Handel og Kontor

### **Saken gjelder**

Tvist om rett til fritak fra utførelse av arbeid utover avtalt arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10 – 6 (10)

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

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

### **Saksforhold**

A er fast ansatt som grafisk designer i stilling på 100 prosent ved B.

A er diagnostisert med kroniske ryggplager og var av denne grunn sykemeldt i perioden juli 2013 til juli 2014. I den siste delen av perioden jobbet hun gradert. Fra 5. juli 2014 var hun tilbake i 100 prosent stilling.

I e-post av 13. juni 2014 søkte A arbeidsgiver om fritak fra eventuelt overtidarbeid når hun var tilbake i 100 prosent stilling. Søknaden ble avslått av arbeidsgiver i e-post av samme dag.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 26. juni 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 26. juni 2014
- brev av 5. august 2014

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 21. juli 2014

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste at hennes kroniske helseplager dokumentert gjennom legeattest gir henne rett til fritak fra overtidarbeid.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste:

Virksomheten har ikke mulighet til å innvilge A et generelt og tidsuavgrenset fritak fra overtidarbeid. Arbeidstaker er den eneste medarbeideren i B med kompetanse på grafisk produksjon i Indesign og arbeidsgiver kan selvfølgelig ikke garantere at hun ikke vil kunne bli pålagt overtidarbeid dersom tungtveiende produksjonsmessige hensyn krever det.

Arbeidsgiver vil bestrebe seg på å unngå bruk av overtid gjennom planlegging av oppgaver. Men det er altså ikke mulig å gi noen garanti for at overtidarbeid ikke kan bli aktuelt.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om fritak fra utførelse av arbeid utover avtalt arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda.

Arbeidsmiljøloven § 10-6 tiende ledd fastsetter at arbeidstaker har rett til å bli fritatt fra å arbeide utover avtalt arbeidstid når vedkommende av helsemessige eller vektige sosiale

grunner ber om det. Av bestemmelsen fremgår videre at arbeidsgiver også ellers plikter å fritak arbeidstaker som ber om det, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre.

Bestemmelsen er en videreføring av tidligere arbeidsmiljølov § 49 nr. 2. Av lovforarbeidene til § 49 nr 2, fremgår at helsemessige grunner i prinsippet vil være en absolutt fritaksgrunn. Det stilles ikke krav om helseattest eller lignende, men i tvilstilfelle vil det være praktisk om arbeidstakeren forelegger spørsmålet for sin lege. Dersom det er tale om fullstendig fritak fra overtidsarbeid over lengre tid, må arbeidsgiveren kunne kreve legeerklæring fremlagt.

Nemnda legger til grunn at det partene omtaler som overtidsarbeid er det samme som ”arbeid utover avtalt arbeidstid” i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-6 (10).

Nemnda har kommet til at A ikke kan få medhold i sin søknad om generelt fritak fra overtidsarbeid. Det må stilles strengere krav til den helsemessige begrunnelsen når fritaket gjelder all overtid over en ubegrenset tidsperiode. Dokumentasjonen i denne saken er ikke tilstrekkelig til et slikt ubegrenset fritak. Det er ikke dokumentert at arbeidstaker er forhindret fra å kunne jobbe noe overtid i tilfeller hvor det er nødvendig, ei heller at arbeidsgivers bruk av overtid er veldig omfattende. Arbeidsgiver har oppgitt at de tilstreber å organisere arbeidet slik at det kan utføres innenfor normalarbeidstiden, og at det kun er i unntakstilfeller det er behov for at A arbeider overtid.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Oslo, 14.11.2014

### **Til orientering:**

Tvist om rett til fritak fra utførelse av arbeid utover avtalt 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.