

## **VEDTAK NR 42/11 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 16. juni 2011 i Oslo.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

**Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder  
Haakon Skaug, LO  
Elisabeth Lea Strøm, NHO

**Særskilt oppnevnte medlemmer**

Steinar Egeland, Industri Energi  
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 servicemedarbeider i B i full stilling. A har to barn, hvorav det yngste er født i april 2000. Hun har arbeidet redusert stilling som følge av omsorg for barn under 10 år fra 1999 frem til i dag. Fra 2000 har hun arbeidet i redusert i stilling på 50 prosent.

A søkte i e-post til arbeidsgiver av 16. november 2010 om fortsatt redusert arbeidstid til 50 prosent for 2011. Søknaden ble begrunnet i omsorg for to barn på 10 og 14 år med foreldre som begge jobber offshore. Arbeidsgiver avslo søknaden i notat av 16. desember 2010.

A fremsatte i e-post av 15. februar 2011 ny søknad om redusert arbeidstid. Søknaden ble begrunnet med sosiale og velferdsmessige forhold i form av merbelastningen det innebærer for familien at begge foreldre jobber offshore og har to barn i en alder der de trenger oppfølging. Søknaden ble videreformidlet til arbeidsgiver ved e-post av 17. februar 2011 fra tillitsvalgt i Industri Energi. Av tillitsvalgtes oversendelse fremgår det at meningen var å anke avgjørelsen av 16. desember 2010.

Det ble avholdt et forhandlingsmøte mellom arbeidsgiver og arbeidstakers representant 14. april 2011. Det fremgår av møtoreferatet blant annet at bedriften avslo søknaden fordi barna er over 10 år og at det ikke foreligger helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda av Industri Energi, på vegne av arbeidstaker, ved brev av 28. april 2011.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 28. april 2011
- brev av 20. mai 2011
- brev av 23. mai 2011
- e-post av 9. juni 2011

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 7. juni 2011
- brev av 15. juni 2011

Det er opplyst at arbeidstaker, til tross for at søknaden er avslått, arbeider i 50 prosent redusert stilling i påvente av at nemndas avgjørelse foreligger.

### **Arbeidstakers anførsler**

Industri Energi anfører på vegne av arbeidstaker i det vesentligste:

A har rett til redusert arbeidstid som følge av sosiale eller andre vektige velferdsgrunner. Selv om barna er over 10 år, har de fortsatt behov for oppfølging. Arbeidsgiver har ikke i tilstrekkelig grad vektlagt at også ektefellen arbeider offshore. I tillegg til arbeidet offshore,

krever begge arbeid at det gjennomføres mye kursing og møtevirksomhet på land i friperioder. Med begge foreldre i stilling på 100 prosent vil familien bare få to uker sammen i løpet av en turnusperiode på seks uker. Den arbeidstidsreduksjonen A har søkt om kan ikke anses som til vesentlig ulempe for B. Selskapet har utstrakt bruk av innleid personell som uten vanskeligheter kan dekke opp for fraværet. Det faktum at hun i en periode på ti år har arbeidet i stilling på 50 prosent underbygger at det ikke er til vesentlig ulempe.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste:

Det foreligger ikke et kvalifisert behov for redusert arbeidstid. As barn er begge over 10 år. At begge foreldre i en familie jobber offshore, er ikke i seg selv en sosial grunn eller annen særlig velferdsgrunner som gir krav på redusert arbeidstid. Arbeidstakers situasjon må kunne sammenliknes med en normalsituasjon med to fulltidsarbeidende foreldre på land.

B er ikke uenig i at det at familien kun er samlet to uker i løpet av en periode på seks uker vil kunne oppleves negativt. Dette er imidlertid ikke et kvalifisert avvik fra situasjonen for andre foreldre i full stilling på land som også vil måtte tilbringe en stor del av tiden utenfor familien. Denne familien har den fordel at minst en av foreldrene vil være hjemme og ha fri til enhver tid. Det har ikke fremkommet opplysninger som tilsier at det foreligger ekstraordinære forhold i denne saken. B har til enhver tid ca 40 medarbeidere i enheten som arbeider deltid som følge av omsorgen for barn under 10 år. Flere av disse er også i en situasjon der begge foreldre jobber offshore. Hvis medarbeidere i As situasjon har krav på redusert arbeidstid, ville dette kunne føre til en ikke ubetydelig økning av ansatte med redusert arbeidstid. Medarbeiderne i enheten inngår i en 2-4 rotasjonsordning. Det innebærer at den ansatte i løpet av en seks ukers periode jobber offshore to uker for så å ha fri i fire uker. Ved redusert arbeidstid med 50 prosent løses dette i praksis normalt slik at vedkommende jobber i en uke for så å ha fem uker fri. Det innebærer at en ekstra ressurs må fraktes til den aktuelle innretningen for å dekke opp en uke fri. Der to deler en stilling vil det under alle omstendigheter påløpe ekstra utgifter for arbeidsgiver i størrelsesorden ca kr 112 000 per år.

### **Tvistløsningsnemndas merknader**

Industri Energi har på vegne av arbeidstaker i brev av 23. mai 2011 gitt uttrykk for tvil ved om bransjemedlemmet Hanasand i Halliburton vil se nøytralt på saken ettersom han er ansatt i et selskap som har milliardkontrakter med B. Hanasand har selv erklært seg habil til å behandle saken og har opplyst at han ikke har et forhold til noen av sakens parter som faller inn under forvaltningsloven § 6 første ledd. Nemnda har, uten Hanasands tilstedeværelse, vurdert om Hanasands ansettelsesforhold i et selskap som kontraherer med B utgjør et særegent forhold som er egnet til å svekke tilliten til Hanasands upartiskhet jf. forvaltningsloven § 6, annet ledd. Det er nemndas klare oppfatning at så ikke er tilfellet. Det dreier seg om to store selskaper med et omfattende samarbeid, og nemnda ser ingen grunn til å frykte at B vil la seg påvirke av at en av Halliburtons ansatte deltar som bransjemedlem i denne saken. Derfor er det heller ingen grunn til å frykte at Hanasand vil la seg påvirke av sitt ansettelsesforhold. Han anses derfor habil til å behandle saken.

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Frist for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgiver avslo krav fra arbeidstaker, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter

arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. As søknad om redusert arbeidstid av 16. november 2010 ble avslått av arbeidsgiver 16. desember 2010. Det fremstår som uklart for nemnda hvorvidt arbeidsgiver har oppfattet at A fremsatte en ny søknad om redusert arbeidstid i e-post av 15. februar 2011, videreformidlet til arbeidsgiver av Industri Energi i e-post av 17. februar 2011. Nemnda har ikke fått seg forelagt et skriftlig avslag på denne søknaden, men et møtereferat av 14. april 2011 og en uenighetsprotokoll av 5. mai 2011 som viser at søknaden er avslått. Det er derfor ikke tvil om at arbeidsgiver har avslått den nye søknaden om redusert arbeidstid, og at den avgjørelsen først ble kommunisert til arbeidstaker i møtet 14. april 2011. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda av Industri Energi, på vegne av arbeidstaker, ved brev av 28. april 2011, og anses således rettidig innbrakt.

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.

*Sosiale grunner* omfatter forhold hos arbeidstakerens familie eller nærmeste omgivelser, og da gjerne omsorgsoppgaver eller andre belastninger utover det vanlige. I forarbeidene til arbeidsmiljøloven (1977) § 46A vises til at "*spesielt enslige forsørgere og foreldre som har barn med kroniske sykdommer står sterkt i et ønske om redusert arbeidstid*", jf. NOU 1980: 52 s. 128. Det er ikke påberopt forhold i arbeidstakers familie eller nærmeste omgivelser utover de ordinære omsorgsoppgaver som følger med å ha to barn over 10 år. Nemnda konkluderer derfor med at det ikke foreligger behov for redusert arbeidstid av sosiale grunner.

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 skal foreldre med barn under 10 år *uten videre* anses å ha behov for å få redusert sin arbeidstid, dersom de ber om dette. De trenger med andre ord ikke å begrunne behovet nærmere. Dette kan ikke forstås slik at samvær med barn på over 10 år ikke kan utgjøre vektige velferdsgrunner i lovens forstand, men det vil kreve en konkret begrunnelse fra arbeidstakers side, og denne må ha et behov som går utover det som kan påberopes av de aller fleste foreldre med barn over 10 år.

Nemndas flertall, medlemmene Harborg, Strøm, Skaug og Hanasand, er av den oppfatning at det i dette tilfellet ikke foreligger vektige velferdsgrunner i lovens forstand. Flertallet registrerer at foreldrenes arbeidssituasjon får konsekvenser for samlet familietid, men ikke i en slik grad at det innebærer en *vektig* velferdsgrunn i lovens forstand. Flertallet kan ikke se at det er påberopt særegne forhold i familien som tilsier særskilt oppfølging utover det barn på samme alder krever. Omsorgen for barna bør være ivaretatt ved at en eller begge foreldre er hjemme til enhver tid.

Flertallet tar etter dette ikke stilling til hvorvidt redusert arbeidstid vil være til vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemndas mindretall, medlemmet Egeland, er av den oppfatning at det i dette tilfellet foreligger vektige velferdsgrunner i lovens forstand, og at grunnvilkåret derfor er oppfylt.

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.

Etter loven er det arbeidsgiver som i det konkrete tilfelle må dokumentere at det foreligger en vesentlig ulempe som arbeidsgiver med rimelighet ikke kan avhjelpe. En generell henvisning til økte kostnader og fare for at også andre med barn over 10 år da vil søke om redusert arbeidstid, er etter mindretallets oppfatning, ikke tilstrekkelig til å begrunne unntak fra arbeidstakers rett til redusert stilling der vektige velferdsgrunner foreligger. Mindretallet legger vekt på at B er en stor virksomhet med mulighet for å finne tilpassede løsninger og at det ikke er påberopt vanskeligheter med å rekruttere medarbeidere denne type stillinger.

Mindretallet mener derfor at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at det vil medføre en vesentlig ulempe at As arbeidstid reduseres med 50 prosent som omsøkt.

#### **Konklusjon:**

Arbeidstaker får ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Lillestrøm, 20.06.2011

#### **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.