

## **VEDTAK NR 58/17 I TVISTELØYSINGSNEMNDA**

**Twisteløysingsnemnda heldt møte fredag den 16. februar 2017.**

Ved behandling av saka var tvisteløysingsnemnda satt saman slik:

### **Faste medlemmer**

Steffen G. Rogstad, nestleiar  
Gry Brandshaug Dale, KS  
Vetle W. Rasmussen, YS

### **Særskilde oppnemnde medlemmer**

Vibeke Lærum, Norsk industri  
Trygve Skogseide, Fellesforbundet

### **Saka gjeld**

Twist om redusert arbeidstid etter arbeidsmiljølova § 10-2, fjerde ledd

### **Arbeidstakar**

A

### **Arbeidsgivar**

B

## **Det vart treffe slikt vedtak:**

### **Saksframstilling**

A er tilsett som montør i full stilling i B. Bedrifta har ca. 40 tilsette og driver vann- og frostsikring av tunellar og bergrom. Av dei tilsette er det 32 montørar som jobbar ute på anlegg med arbeidsoppgåver som boring, bolting, trekke wire, montere duk på dette, samt montasje av PE-skum i vegtunnelar. Arbeidstida for montørane er 12/9 turnus, dei reiser ut måndag morgon og jobbar til fredag uka etterpå, dvs. 12 dagar på og 9 dagar fri. Dei jobbar 10,5 timar kvar dag, utanom laurdag kor dei jobbar 7 timar og søndag har dei fri.

A har søkt om å arbeide etter ei ordning som gir han to veker fri av di han ynskjer meir tid med sine born. A har foreslått to alternative løysingar for å gjere dette. Han føreslår ei tilpassing av ordninga slik at han arbeider 12 dagar og har 16 dagar fri, noko som vil redusere arbeidstida hans. Det andre alternativet er å arbeide 12 dagar med lengre arbeidstid og 16 dagar fri. Dette vil ikkje redusere arbeidstida hans totalt.

Etter ein e-post korrespondanse i perioden 4. oktober til 30. oktober 2016 fekk A avslag på søknaden frå arbeidsgivar. Grunngevinga var at redusert arbeidstid medfører vesentlege ulemper for arbeidsgivar. Arbeidsgivar har sagt at dei vil prøve å tilpasse turnus etter hans ønske så godt som mogleg i seinare prosjekt.

Saka vart brakt inn for tvisteløysingsnemnda ved e-post av 31. oktober 2016.

Overfor nemnda har begge partane fått kome med ytterlegare opplysingar og grunngevingar i saka.

Det ligg føre følgjande dokument frå arbeidstakar:

- e-post av 31. oktober 2016
- e-post av 13. november 2016
- e-post av 5. februar 2017

Det ligg føre følgjande dokument frå arbeidsgivar:

- e-post av 15. november 2016

### **Utsegn frå arbeidstakar**

A gjer gjeldande at han har krav på redusert arbeidstid og meiner det ikkje vil medføre vesentlege ulemper for arbeidsgivar at han får redusert arbeidstid. Det er heile tida omrulling av montørane av mange årsaker som sjukdom, ekstraarbeid og utsetjing av arbeid. Liftar, biler og utstyr blir flytta på heile tida. Det er heller ikkje alle jobbane det blir leid liftar til, det blir også brukt stillas eller så har arbeidsgivar lift.

### **Utsegn frå arbeidsgivar**

B fører i det vesentlege fram at det vil medføre vesentleg ulempe for verksemda dersom A får redusert arbeidstid:

A ønskjer å ha ei veke lengre fri enn dei andre og då må arbeidsgivar sette inn ein ekstra person den veka han er borte. Det blir også eit problem når A kjem tilbake etter ei ekstra veke fri og skal arbeide ei veke etter at dei andre har reist heim. Da blir det ein person som ikkje får fullført arbeidsperioden sin, samstundes som A blir aleine ein av sine arbeidsveker.

I tillegg vil det kunne få økonomiske konsekvensar om bedrifta må leige ekstra liftar, eller la liftar stå ubrukt i periodar på grunn av dette. Det vil og bli ekstra transportkostnader på liftane og det same gjeld for logistikk med biler og anna utstyr til anlegga.

Arbeidsgivar har opplyst at dersom dei får godkjent 12/16 turnus på eit anlegg vil A få anledning til å være med på det. Men det vil likevel bli ein kortvarig løysing så lenge jobben varar. Bedrifta har ikkje anledning til å tilby denne arbeidstida fast.

### **Tvisteløysingsnemndas merknader**

Arbeidsmiljølova § 10-13 fastset at tvist om redusert arbeidstid avgjerast av tvisteløysingsnemnda. Nemnda vart sett med nestleiar, to faste medlemmar og to bransjemedlemmar, jamfør forskrift om tvisteløysningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2.

Arbeidsmiljølova § 10-2 (4) fastset at arbeidstakar som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunnar har behov for å få redusert sin arbeidstid, har rett til det, men berre når reduksjonen kan gjennomførast utan vesentlege ulemper for arbeidsgivar.

Arbeidstakar har i denne saka skissert to ulike løysingar for å få to veker fri etter kvarandre. Den eine løysinga med lengre dagar i 12 dagar og 16 dagar fri gjer ikkje ein reduksjon i arbeidstida til A og fall difor utanfor det nemnda kan ta stilling til i denne saka. I tillegg merka nemnda at den nemnte arbeidstidsordning ikkje kan gis medhald til av nemnda då det vil krevje tariffavtale eller løyve frå arbeidstilsynet, jf. arbeidsmiljølova § 10-5 (2) og (3) ledd. Nemnda vurderer difor berre om A har rett til å arbeide etter ei ordning med arbeid i 12 dagar med same arbeidstid som andre arbeidstakarar på prosjektet, med 16 dagar fri i etterkant.

Forarbeida til lova seier at foreldre med born under 10 år utan vidare har behov for redusert arbeidstid. Dei treng difor ikkje nokon nærare grunngjeving. Det kjem og fram i forarbeida at interessene til arbeidstakar og arbeidsgivar sine ulemper må vegast mot kvarandre. Viss arbeidstakar sitt behov er særleg stort må arbeidsgivar ha ein betre grunngjeving for å avslå enn elles.

Nemnda legg til grunn at A har vektige velferdsgrunnar etter lova av di han har born under 10 år. Spørsmålet er om ulempene for arbeidsgivar her veget tyngre enn behovet A har for å vere med barnet sitt.

Av forarbeida til tidligare arbeidsmiljølov § 46 A, Ot. Prp. Nr. 3 (1982-1983) går det fram at det må gjerast ei avvenning av arbeidsgivars og arbeidstakars interesser. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særleg stort, bør det krevjast ein sterkare grunngjeving frå arbeidsgivars side for å avslå enn elers. Lovas forarbeida viser til ein konkret og skjønnsprega vurdering av dei ulempa som arbeidsgivar vise til. I forarbeida til gjeldande føresegn om redusert arbeidstid, Ot. Prp. Nr. 49 (2004-2005) går det fram at det er meint å vidareføre det materielle innhaldet i tidlegare § 46 A, og at praksis som vart utvikla rundt tidligare føresegn framleis vil vere relevant. I nemnte praksis er det lagt til grunn at kravet til vesentleg ulempe inneber at

det ikkje er tilstrekkeleg å vise til ein generell ulempe, for eksempel ulempene med å måtte omorganisere arbeidsoppgåver eller skaffe ein vikar.

Arbeidstakar ønskjer redusert arbeidstid i form av at han arbeider to veker på og to veker av. Arbeidsgivar har avslått søknaden av di det er ei vesentleg ulempe for dei om A får redusert arbeidstid. Arbeidsgivar må setje inn ein ekstra person den veka A har ekstra fri og det vil også vere eit problem når A kjem tilbake og skal arbeide ei veke etter at dei andre har reist heim. I tillegg vil det kunne få økonomiske konsekvensar om bedrifta må leie ekstra liftar, eller la liftar stå ubrukt i periodar på grunn av dette. Det vil og bli ekstra transportkostnader på liftane og det same gjeld for logistikk med biler og anna utstyr til anlegga.

Nemnda har etter ei konkret interesseavveging kome fram til at dei ulempene arbeidsgivar har ført fram må synes som vesentlege i forhold til A sitt behov for redusert arbeidstid. A oppfyller inngangsvilkåret i lova, men har ikkje dokumentert noko særleg stort behov utover det kvar barnefamilie må synes å ha. Sett i forhold til dei ulempa det vil føre med seg for arbeidsgivar å gje arbeidstakar redusert arbeidstid, meiner nemnda at interesseavveginga i denne saken går i arbeidsgivars favør. Nemnda legg til grunn arbeidsgivar si opplysning om at redusert arbeidstid for A vil føre med seg vesentlege utfordringar og økonomiske belastningar for bedrifta. Det er og lagt vekt på at arbeidsgivar har forsøkt å leggje til rette for A, og at om dei får godkjend 12/16-turnus på seinare prosjekt, vil dei gje han moglegheit til å arbeide der.

### **Konklusjon**

Arbeidstakar gis ikkje medhald.

Tvisteløysingsnemnda

Steffen G. Rogstad  
nestleiar

Oslo, 02.03.2017

### **Til orientering:**

Tvist om rett til redusert arbeidstid kan bringast inn for domstolane etter at tvisteløysingsnemndas vedtak føreligg, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 andre ledd. Nemndas konklusjon står ved lag mens saka er til behandling ved domstolane. Dersom dette vil virke urimeleg, kan retten etter krav frå ein av partane fastsetje ei anna mellombels ordning. ”Frist for å bringe tvisten inn for domstolane er åtte uker fra det tidspunkt nemndas avgjørelse foreligger”, jf. arbeidsmiljølova § 17-2 tredje ledd.