

## **VEDTAK NR 22/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Twisteløsningsnemnda avholdt møte mandag 23. januar 2017.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

**Faste medlemmer**

Steffen G. Rogstad, nestleder  
Silje Stadheim Almestrand, NHO  
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio

**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 som maskinoperatør i stilling på 100 prosent i B. Han har vært ansatt siden 2009.

A har to barn på henholdsvis 1 og 3 år, og det eldste barnet går i barnehage.

Den 7. oktober 2016 søkte arbeidstaker om å få redusert sin arbeidstid fra 8 timer til 7,75 timer pr dag, slik at han kunne være mer sammen med familien og hente i barnehage. Det ble søkt om redusert arbeidstid fram til hans yngste barn begynner på skole.

Arbeidsgiver avslo kravet i brev av 10. oktober 2016.

Etter å ha mottatt avslaget fra arbeidsgiver, foreslo arbeidstaker at hans arbeidstid kunne forskyves med et kvarter, slik at han begynner og avslutter sin arbeidsdag tilsvarende tidlige. Søknaden ble fremmet under møte med arbeidsgiver.

Arbeidsgiver avslo også dette kravet under henvisning til kjernetiden og at produksjonen er et samspill mellom mange funksjoner på arbeidsstedet.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 5. november 2016. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 5. november 2016
- brev av 13. desember 2016

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 29. november 2016
- e-post av 9. januar 2017

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Med en arbeidsdag som slutter 15:30 vil han ikke rekke fergen hjem som går kl. 16:00. Han må da vente til neste ferge som går 16:40, og mister dermed muligheten til å hente i barnehagen. Hans samboer jobber turnus i helsevesenet, og vil dermed ikke ha mulighet til å hente i barnehagen hver dag.

Redusert arbeidstid som omsøkt, vil heller ikke medføre noen vesentlig ulempe for virksomheten. De 15 minutter som søkes redusert ligger på slutten av arbeidsdagen, hvorav den siste halvtimen mellom kl. 15:00 og 15:30 ikke utbetales, men opparbeides til avspasering.

En reduksjon i arbeidstid vil ikke påvirke produksjonen da de siste 30-45 minutter av arbeidsdagen benyttes til rydding og klargjøring for neste dag.

## **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste:

Redusert arbeidstid som omsøkt vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Lavere aktivitet i markedet, og økt konkurranse har medført forventet redusert omsetning. Lønnskostnader er en vesentlig del av varekosten og man har derfor hatt et fokus på å utnytte arbeidstiden for å sørge for mest mulig produserte varer og dermed øke konkurransekraften.

Arbeidstaker er maskinoperatør og har sentrale oppgaver som alle er knyttet til en produksjonsprosess der andre er involvert. Oppgavene skjer i samhandling med andre og erfaring, kompetanse og opplæringsstid gjør det uaktuelt å sette inn midlertidige ordninger. Det vil heller ikke være aktuelt å endre arbeidstid eller forutsigbarhet for øvrige ansatte.

B produserer betong. Klargjøring og rengjøring av produksjonsutstyr etter bruk er nødvendig for å unngå herding, og er en del av produksjonstiden. Rydding gjøres fortløpende, og rengjøring gjøres på slutten av dagen. Tid til renhold er mer eller mindre konstant uavhengig av hvor lenge man produserer.

Bedriften har for tiden fokus på å unngå permitteringer og oppsigelser, og kan derfor ikke imøtekomme arbeidstakers krav. Spørsmål om enkeltdager eller spesielle situasjoner vurderes individuelt.

## **Twisteløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Etter forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer.

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. Nemnda finner det således ikke tvilsomt at inngangskriteriet i arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) er oppfylt i denne saken.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Av forarbeidene til tidligere arbeidsmiljølov § 46 A, 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 § 46 A, 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.

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har konkretisert og dokumentert at en redusert arbeidstid for A vil medføre vesentlig ulempe.

En vesentlig del av arbeidsgivers begrunnelse for avslag er at arbeidstakers oppgaver som maskinoperatør skjer i samhandling med andre, og at det grunnet svakere omsetning fokuseres på å utnytte arbeidstiden.

Sentralt for nemndas interesseavveining er at den omsøkte reduksjon av arbeidstid er av beskjeden størrelse, og vil ha stor betydning for arbeidstakers mulighet til å hente sine barn på ett og tre år i barnehagen. Det vektlegges videre at reduksjonen legges til arbeidsdagens avslutning, slik at det i minst mulig grad vil påvirke de øvrige arbeidstakere eller As rolle som maskinoperatør. Det legges i tillegg vekt på at den reduserte arbeidstid søkes avvirket innenfor de rammer som allerede er avtalt for timelønte arbeidstakere med opparbeidelse av 2,5 avspaseringstimer pr uke.

Nemnda har forståelse for at arbeidstidsreduksjonen vil medføre utfordringer for arbeidsgiver, men finner det ikke godtgjort at ulempene forbundet med dette kan anses som vesentlige i lovens forstand når en ser hen til arbeidstakers behov, når det tale om en så liten reduksjon i arbeidstiden som i dette tilfellet.

A har søkt om redusert arbeidstid fram til hans yngste barn begynner på skole, hvilket etter nemndas beregninger vil utgjøre ca. 5 år og 6 måneder. Selv om det med stor sannsynlighet kan legges til grunn et vedvarende behov for å hente i barnehagen, vil den omsøkte perioden etter nemndas syn være for lang til å vurdere om det om det vil være et tilsvarende behov for redusert arbeidstid i samme periode.

Nemnda finner det hensiktsmessig at den reduserte arbeidstid settes til 2 år.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis rett til redusert arbeidstid som omsøkt til og med januar 2019.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad,  
nestleder

Oslo, 24.01.2017

### **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).