

# Tvisteløsningsnemnda

etter arbeidsmiljøloven

Vedtaksdato: 21.10.2013

Ref. nr.: 13/27063

Saksbehandler: Helene Nødset Lang

## VEDTAK NR 52/13 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 17. oktober 2013.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder

Anne-Lise H. Rolland, oppnevnt etter forslag fra LO

Anders Stenbrenden, oppnevnt etter forslag fra NHO (vara for Elisabeth Lea Strøm)

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Tone Ljoså, HK

Håvard Hauan, Norsk Olje og Gass

### **Saken gjelder**

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd

### **Arbeidstaker**

Tonje A

### **Arbeidsgiver**

B

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

### **Saksforhold**

A er ansatt i full stilling som personalkoordinator hos B i X. B drifter boreplattformer og har for tiden 66 ansatte, hvorav 32 i administrative stillinger. De hadde en omsetning på kr 218 029 000 i 2011. A er ansatt som personalkoordinator og har ansvar for å koordinere bemanningen på boreriggen Z. Den er bemannet med 216 årsverk fordelt på 3 mannskap i 2/4-rotasjon.

A har hatt foreldrepermisjon og kom tilbake i jobb 2. september 2013. A søkte den 2. august 2013 om redusert arbeidstid til 80 prosent for perioden 2. september 2013 til 1. januar 2014. Reduksjonen skulle gjennomføres ved at hun fikk fri hver fredag. Bakgrunnen for søknaden er at hun har en stedatter som kommer på besøk i helgene samt at hun har behov for fri på planleggingsdager.

B avsto søknaden på grunn av omorganisering og generelt stor arbeidsmengde i HR-teamet. Avslaget er ikke datert, men ifølge A mottok hun det 7. august 2013. Arbeidsgiver viste til at situasjonen kunne være annerledes på begynnelsen av 2014 og åpnet for å revurdere saken da.

A ba virksomheten revurdere avslaget i brev av 13. august 2013. Hun foreslo en alternativ løsning ved at hun kunne arbeide fem dager i uken med kortere dager. Hun viste også til at hun ønsket å redusere belastningen for datteren de første fire månedene i barnehage. B opprettholdt avslaget i brev av 14. august 2013.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 21. august 2013. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 21. august 2013 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 19. september 2013 med vedlegg

### **Arbeidstakers anførsler**

A mener hun har rett til redusert arbeidstid til 80 prosent ut 2013 og anfører i det vesentligste:

A ønsker å gjøre overgangen fra full permisjon til barnehage så smertefri som mulig, ved å kutte ned på arbeidsuken eller arbeidsdagen. Hun har også en stedatter på fire år i C som de har besøk av alle planleggingsdager, og som de ønsker å tilbringe mer tid sammen med når hun er på besøk.

A er fleksibel til hvordan arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres og er også villig til å gå ned ytterligere i stillingsprosent dersom det vil gjøre det enklere for arbeidsgiver. A opplyser om at hun har fem års erfaring i selskapet og lengst ansiennitet på avdelingen.

## **Arbeidsgivers anførsler**

B mener det vil medføre vesentlige ulemper om A skulle få redusert arbeidstid, og anfører i det vesentligste:

Det bestrides ikke at det foreligger vektige velferdsgrunner, men det foreligger ikke forhold som tilsier at hensynet til arbeidstaker skal veie særlig tungt. Barnet har fulltidsplass i barnehage og barnets far for tiden er i full foreldrepermisjon med lønn fra sitt arbeid i B.

Arbeidsgiver ønsker å legge til rette for at arbeidstakerne skal kunne ivareta sine arbeidsoppgaver og at de blant annet la til rette for at A kunne arbeide i V mens hennes samboer var stasjonert der. De har også formidlet til A at de vil revurdere muligheten for redusert arbeidstid så snart det lar seg gjøre, mest sannsynlig fra 1. januar 2014.

Den generelle arbeidsbelastningen i avdelingen kombinert med omorganiseringsprosessen arbeidsgiver er inne i, øker ulempen. Den koordinering av personell A som har ansvaret for er svært krevende. B har stor bemanning og alle er omfattet av tariffavtale. Det er ikke mulig å erstatte A med vikar ettersom det ikke kan gis tilfredsstillende opplæring for en så kort tidsperiode. Det kreves ofte arbeid utover ordinær arbeidstid ved eksempelvis ulykker, værforhold, flyforsinkelser osv, i tillegg til håndtering av en global døgnåpen telefonvaktordning ved uforutsette hendelser. Den ansatte som kunne vært aktuell til å kompensere for As fravær arbeider allerede tett opptil lovens maksimalgrense for overtid.

Omstillingsprosessen arbeidsgiver er inne i innebærer at hovedkontoret flyttes fra X til W og at antallet årsverk i X reduseres fra cirka 130 til 40. Det er derfor avgjørende for fremtiden til selskapet og arbeidsplassene i X at man lykkes med denne omstillingsprosessen.

## **Twisteløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. 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.

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. Det er ikke tvilsomt, og heller ikke bestridt, at inngangskriteriet 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.

Ulempevurderingen byr etter dette på en avveining av partenes interesser, der kravet til vesentlig ulempe innebærer et krav til kvalifisert interesseovervekt i favør av arbeidsgiver for at det skal kunne statueres unntak fra den lovbestemte retten til redusert arbeidstid. Nemnda har etter en slik avveining funnet at arbeidstaker ikke gis medhold. Nemnda legger vekt på at arbeidsgiver er inne i en omstillingsprosess som for øyeblikket er krevende for organisasjonen, og at det allerede er et stort arbeidspress på avdelingen. Nemnda legger videre vekt på at arbeidsgiver er klar på at avslaget bare gjelder for perioden ut året, og at det er gode sjanser for at arbeidstaker får innvilget redusert arbeidstid på nyåret. Det er i avveiningen også av betydning at arbeidstakers behov ikke anses som særlig tungtveiende for øyeblikket.

Nemnda har kommet til at A ikke har rett til redusert arbeidstid til 80 prosent frem til 1. januar 2014.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Oslo, 21.10.2013

### **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).