

VEDTAK NR 246/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 7. desember 2017.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio
Silje Stadheim Almestrand, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Vibeke Lærum, Norsk industri
Arild Hamre, Fellesforbundet

Saken gjelder

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4)

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som montør/bas i 100 prosent stilling hos B. Han jobber skiftordning 12-9, 12 dager på og 9 dager av.

B er en bedrift innenfor anleggsbransjen med ca. 40 ansatte og omsetter årlig for ca. 120 millioner. Virksomheten arbeider med vann- og frostsikring av tunneler og bergrom. Av de ansatte er det 32 montører som jobber på anlegg rundt om i Norge og Sverige. De øvrige ansatte jobber innenfor salg, administrasjon og lager/verksted. Montørene har arbeidsoppgaver som går ut på boring, bolting, trekke wire, montere duk på dette, samt montasje av PE-skum i veitunneler. Arbeidstiden for montørene er 12-9 turnus. De reiser ut på mandag morgen og jobber til fredag uken etterpå. Så har de fri i 9 dager.

Den 20. juni 2017 fremsatte A søknad om redusert arbeidstid på grunn av omsorg for barn under 10 år. A ønsker å arbeide 12 dager på og 16 dager av, noe som tilsvarer en 75 prosent stilling. Han ønsker redusert arbeidstid for perioden 14. august 2017 til 9. august 2019.

Arbeidsgiver avslo søknaden i brev datert 28. juni 2017.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev datert 7. juli 2017.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 7. juli 2017
- brev datert 17. oktober 2017
- brev datert 20. oktober 2017
- brev datert 29. november 2017

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 10. august 2017
- brev datert 14. november 2017
- e-post av 4. desember 2017

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at han har et særlig behov for redusert arbeidstid. Han har en sønn, født i mai 2016, som krever ekstra tilsyn og omsorg. I tillegg arbeider As samboer i turnus som sykepleier. A anfører at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har begrunnet at det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten å gi han redusert arbeidstid. Arbeidstaker bestrider at det vil medføre økte kostnader i forhold til lifter. Det er til enhver tid lifter som blir sendt rundt fra sted til sted. At A vil jobbe redusert får ingen innvirkning på dette. Videre bestrider arbeidstaker at det vil bli et reelt problem for arbeidsgiver at han skal ha en ekstra friuke. Alle montørene starter arbeidsuken på en mandag og arbeidsteamene blir satt sammen noen dager før. Arbeidsgiver plukker montører som har hatt fri en uke, uavhengig av om de har hatt 9 eller 16 dager fri. Det er uproblematisk og ganske vanlig at man kommer på jobb med ny «makker», eller at man blir sendt til et annet prosjekt enn der man var forrige arbeidsperiode.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at det vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten å innvilge A redusert arbeidstid. De er alltid minimum to personer sammen på jobb. Når de reiser hjem i forbindelse med fridager skal han ha en friuke lenger enn den han jobber sammen med og da må det settes inn en ekstra person den uken han er borte. Dette blir igjen et problem når A kommer tilbake etter en ekstra friuke og skal arbeide en uke etter at de andre reiser hjem, da blir det en person som ikke får fullført arbeidsperioden sin samtidig som A blir alene en av sine arbeidsuker. Videre leier virksomheten inn lifter som brukes under montasje. Det vil føre til ekstra kostnader for virksomheten dersom de må ha ekstra lifter, eller må la lifter stå ubrukt i perioder på grunn av dette. Det vil også bli ekstra transportkostnader på liftene. Det samme vil gjelde for logistikk med biler og annet utstyr til anleggene. Arbeidsgiver er behjelpelig med å gi A 12-16 turnus dersom de har anlegg som er godkjent for dette, men de kan ikke tilby dette fast.

Twisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

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. De trenger ikke å begrunne behovet nærmere.

Nemnda legger til grunn at A har vektige velferdsgrunner ettersom han har barn under 10 år.

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.

Nemnda har etter en konkret interesseavveining kommet frem til at A har dokumentert et slikt særlig behov og at han innvilges rett til redusert arbeidstid. Sett i forhold til de ulempene redusert arbeidstid vil medføre for virksomheten, mener nemnda at interesseavveininga i

denne saken må falle ut i arbeidstakers favør. Nemnda legger til grunn at arbeidstaker har et særlig stort behov for redusert arbeidstid, da han har et barn på ca. ett og et halvt år som krever omsorg og tilsyn ut over det vanlige. Dette er også dokumentert ved legeerklæring og uttalelse fra psykolog. Det kreves da en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiver for å gi avslag. Nemnda ser at arbeidsgiver har dokumentert ulemper ved å innvilge redusert arbeidstid i denne saken, men disse overstiger ikke arbeidstakers tungtveiende behov for redusert arbeidstid.

Konklusjon

Arbeidstaker gis redusert arbeidstid som omsøkt frem til 9. august 2019.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

11.12.2017

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).