



Vedtaksdato  
18. september 2019

Vår referanse  
2019/25329

Saksbehandler  
Nina N. Hermansen

## **VEDTAK NR 115/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 11. september 2019.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Sigrun Sagedahl, nestleder  
Per H. Engeland, Virke  
Silje Hassellund Solberg, LO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Mona Mjøen McKiernan, Spekter  
Eirik Wangen Næss, Arbeidsmandsforbundet

### **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 fast ansatt som festningsforvalter i stilling på 100 prosent hos B, V festning.

B er et statlig forvaltningsorgan underlagt forsvarsdepartementet, som utvikler, bygger, drifter og avhender eiendom for forsvarssektoren. I tillegg til A som er festningsforvalter, er det en driftstekniker som har V festning som fast arbeidssted.

Arbeidstiden er 37,5 timer per uke. De har kollektiv avtale om fleksibel arbeidstid, samt vinter og sommertid. Kjernetiden hele året er fra kl. 09.00 til kl. 14.30. Fra 15. mai til 15. september er ordinær arbeidstid på 7 timer per dag.

En festningsforvalter arbeider for å få inntekter for å kunne drifte og utvikle festningene, samt tilrettelegge for leieforhold og arrangementer på festningene. I tillegg er festningsforvalteren B sin representant og koordinerende kontaktpunkt for forsvaret, sivile leietakere, samarbeidspartnere, media og lokalsamfunn. V festning har uteområder og bygg som leies ut på langtidskontrakter og korttidskontrakter. Festningsforvalteren samarbeider med kommersielle aktører for å gjøre eiendommen attraktiv som utleieobjekt og for å øke utleieporteføljen. Høysesong for festningen er april til september. Gjennom året har festningen ca. 650 000 besøkende.

Den 4. mars 2019 fremsatte A søknad om redusert arbeidstid for perioden 1. juli 2019 til og med 30. juni 2020. Hun ønsker reduksjon med 15 prosent, 38 dager, slik at hun får arbeidsfrie perioder i skolens ferie/fridager. Hun ønsker redusert arbeidstid på grunn av aleneomsorg for barn. Søknaden var fordelt slik:

01.07.19 – 16.08.19: 45 dager

30.09.19 - 04.10.19: 5 dager

15.11.19 – 15.11.19: 1 dag

23.12.19 – 31.12.19: 5 dager

02.01.20 – 02.01.20: 1 dag

17.02.20 – 21.02.20: 5 dager

06.04.20 – 08.04.20: 3 dager

22.05.20 – 22.05.20: 1 dag

22.06.20 – 30.06.20: 7 dager

Totalt 63 dager. Etter fratrekk for 25 dager ferie er behovet for redusert arbeidstid 38 dager.

B innvilget søknaden delvis ved brev datert 30. april 2019. I tillegg til ferie ble 19 dager av 38 dager innvilget.

01.07.19 – 16.08.19: Kun juli ble godkjent.

30.09.19 - 04.10.19: 5 dager. Godkjent.

15.11.19 – 15.11.19: 1 dag. Godkjent.

23.12.19 – 31.12.19: 5 dager. Godkjent.

02.01.20 – 02.01.20: 1 dag. Godkjent.

17.02.20 – 21.02.20: 5 dager. Godkjent.

06.04.20 – 08.04.20: 3 dager. Godkjent.

22.05.20 – 22.05.20: 1 dag. Godkjent.

22.06.20 – 30.06.20: 7 dager. Ikke godkjent.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 24. mai 2019. Begge parter har fått anledning til å komme med utfyllende merknader.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 24. mai 2019 med vedlegg
- e-post av 27. juni 2019 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 12. juni 2019 med vedlegg

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste at hun har rett til redusert arbeidstid som omsøkt. Oppfølging av barn ved skolefri utgjør en sosial og viktig velferdsgrunn og redusert arbeidstid for henne vil ikke medføre vesentlige ulemper for virksomheten. I tillegg til de dagene hun allerede har fått innvilget, ønsker hun redusert arbeidstid 1. til 16. august 2019 og 22. til 30. juni 2020. Arbeidsgiver har opplyst at festningsforvaltere på tvers av virksomheten må jobbe for å dekke opp fravær og at det er satt inn en vikar for å dekke hennes sykefravær og ferieavvikling. Virksomheten viser dermed kapasitet og vilje til å dekke inn fravær når dette er ønskelig og A ser ingen grunn til at dette ikke vil fungere i de periodene hun har redusert arbeidstid. Videre vises det til at permisjon pga. andre offentlige verv er irrelevant for denne saken.

### **Arbeidsgivers anførsler**

Arbeidsgiver anfører i det vesentligste at ytterligere redusert arbeidstid for A vil innebære vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidsgiver har mottatt klager på manglende tilstedeværelse og utilstrekkelig oppfølging av eksisterende og nye leietakere, ytterligere redusert arbeidstid for A, utover det som allerede er innvilget, vil være problematisk sett i lys av de utfordringene festningen står overfor. En vikar vil ikke kunne overta det fulle og hele ansvaret som en festningsforvalter har. For å sikre økt verdiskapning er det nødvendig å ha en tilstedeværende festningsforvalter gjennom sommeren. Et kontinuerlig fravær på over to måneder vil påvirke arbeidsgivers drift av festningen på en svært negativ måte.

A har fått innvilget redusert arbeidstid i form av fri samtlige ferier, høst, jul, vinter, påske, samt alle innklemte dager gjennom året. Hun har også fått innvilget ferie i hele juli, på tross av at det er en hektisk periode. Arbeidsgiver har strukket seg langt for å imøtekomme arbeidstakers ønsker. I tillegg har A fått innvilget 12-20 arbeidsdager per år for å utføre offentlige verv.

### **Tvisteløsningsnemndas 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 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 forarbeidene til tidligere arbeidsmiljølov § 46A, Ot. prp. nr. 3 (1982-1983), 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.

Arbeidstaker i denne saken har et barn under 10 år og oppfyller dermed lovens inngangsvilkår.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Lovens forarbeider gir anvisning på en konkret og skjønnsmessig vurdering av de ulemper som arbeidsgiver påberoper. I Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) heter det at arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd 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 delt seg i et flertall og i et mindretall.

Nemndas flertall, medlemmene Sagedahl, Engeland, Solberg og McKiernan har etter en konkret vurdering kommet til at den omsøkte ordning med redusert arbeidstid vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Flertallet legger til grunn arbeidsgivers opplysninger om at det er nødvendig å ha en tilstedeværende festningsforvalter gjennom sommeren for å sikre driftens kontinuitet og inntekter. Det er høysesong med mange besøkende og arrangementer, noe som gjør det ekstra viktig at festningsforvalteren er tilstede, også av strategiske årsaker. Det vises til at arbeidsgiver har strukket seg langt i å imøtekomme arbeidstakers krav og at en ytterligere redusert arbeidstid vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten.

Nemndas mindretall, medlem Næss har etter en konkret vurdering kommet frem til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at den omsøkte reduksjonen vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Mindretallet legger til grunn at arbeidstaker har et særlig stort behov for redusert arbeidstid da hun har aleneomsorg for et barn under 10 år. Arbeidstaker har fått innvilget deler av søknaden om redusert arbeidstid og nemnda har ikke fått opplysninger om at det ikke har fungert til nå. Mindretallet har forståelse for at reduksjonen vil medføre visse utfordringer for arbeidsgiver når det gjelder å få dekket

vikarbehovet og kontinuiteten stillingen krever. Etter en samlet avveining finner likevel mindretallet, sett opp mot arbeidstakers behov for redusert arbeidstid, at de anførte ulempene ikke oppfyller kravet til vesentlighet i lovens forstand.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Sigrun Sagedahl  
nestleder

18. september 2019

### **Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (4).