

## **VEDTAK NR 20/09 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Twisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag den 23. april 2009 i Arbeidstilsynets lokaler i Lillestrøm.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder  
Haakon Skaug, LO  
Tor Brustad, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Jon Olav Bjergene, UNIO  
Catharina Svensson, POD

### **Saken gjelder**

Twist om rett til fritak fra utførelse av arbeid utover avtalt arbeidstid, jf arbeidsmiljøloven § 10-6 tiende ledd

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B politidistrikt

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

### **Saksforhold**

A er tilsatt som tjenestemann ved X sentrum politistasjon.

A ble beordret til overtidarbeid natt til søndag 23. november 2008 ved en beordring datert 17. november 2008. A ba om fritak fra beordringen i et brev datert 19. november 2008. Han fikk avslag på sin søknad og sendte et nytt brev til arbeidsgiver 20. november 2008, hvor han viser til at han har vektige sosiale grunner for å få fritak fra overtidarbeidet. Disse sosiale grunnene er beskrevet i hans brev og er knyttet til hans samboers arbeidssituasjon og mulighetene for samvær med henne.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev fra Politiets Fellesforbund datert 18. desember 2008.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken. Det vises i denne forbindelse til brev av 28. januar 2009 og 9. mars 2009 fra B politidistrikt, samt brev av 17. februar 2009 fra Politiets Fellesforbund.

### **Arbeidstakers anførsler**

Politiets fellesforbund hevder på vegne av A at den aktuelle beordringen ikke er lovlig, og at beordringspraksisen samlet sett må anses som ulovlig. Det anføres i det vesentligste:

Det anføres at politiets arbeidstidsordninger og bruken av overtid strider mot formålsparagrafen og hensikten bak arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven, og at dette medfører en vesentlig merbelastning for en allerede sterkt belastet gruppe arbeidstakere. I tillegg blir beordringene foretatt kort tid i forkant, noe som fratår arbeidstakerne forutsigbarhet i forhold til planlegging av frihelger og lignende.

Det anføres at politiets spesielle regler om overtidarbeid må tolkes i lys av arbeidsmiljølovens bestemmelser. Behovet for overtidarbeid knytter seg direkte til bemanningssituasjonen ved politistasjonen som igjen er knyttet til økonomi og prioriteringer. Dette har utviklet seg over tid og behovet for overtid gjør seg gjeldende så å si hver eneste helg. Det anføres derfor at det ikke foreligger et særlig og tidsavgrenset behov og at overtidarbeidet ikke begrenses mest mulig slik som forutsatt i arbeidsmiljøloven § 10-6 første ledd.

At tjenestemenn av forskjellige årsaker er fraværende fra tjenesten må etter arbeidstakers oppfatning være en høyst påregnelig faktor i planleggingen av tjenestelister, uavhengig av gyldighetstiden av disse tjenestelister. Avvikling av ferie, permisjoner av ulik karakter, vedlikeholdstrening av operative mannskaper, avspaseringer, sykefravær og lignende vil trolig gjennom statistikk og empirisk erfaring kunne påvise et relativt konstant, prosentmessig fravær. Sannsynligheten for at det vil oppstå fravær som må dekkes inn med overtid vil således påvirkes i større grad av om man har tatt hensyn til det som kan betraktes som normalt fravær ved fastsetting av mannskapsantallet på hver divisjon, enn av gyldighetstiden på tjenestelister. Når man ved X sentrum politistasjon ser seg nødt til å beordre mannskaper til overtid så å si hver eneste helg for å opprettholde minimumsbemanningen, har man ikke i tilstrekkelig grad tatt hensyn til denne påregnelige faktoren.

Det anføres at kravet i aml § 10-8 (2) om 35 timers hvile i løpet av 7 dager ikke er vurdert og tatt hensyn til når det gjelder beordringen av A.

Det hevdes videre at A hadde vektige sosiale grunner for å bli fritatt fra overtid den 23. november 2008. Dette fordi samboeren er beordret av politidistriktet til å gjøre tjeneste i et distriktsovergrepene etterforskningsteam, med den følge at hun må ukependle til Østlandet. Dette innebærer at hun for tiden kun er hjemme i helgene. Politidistriktet har dermed allerede gjort disponeringer som i svært stor grad begrenser deres mulighet til samvær. En opprettholdelse av beordringen ville utgjøre en ytterligere inngripen i den begrensede tiden de har sammen, og således være et uforholdsmessig stort inngrep i deres privatliv. A og hans samboer har begge B politidistrikt som sin arbeidsgiver. B politidistrikt har organisert deres arbeid på en slik måte at de kun har mulighet til å treffes i helgene. B politidistrikt har ikke tatt hensyn til de belastningene dette påfører samboerparet i sin vurdering av A sin fritakssøknad.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B politidistrikt kan ikke se at beordringen av A er lovstridig og anfører at han ikke har tilstrekkelig viktig sosial grunn til å bli fritatt fra overtidsarbeid. Det anføres i det vesentligste:

For å gi mest mulig forutsigbar arbeidssituasjon for de ansatte, er det ved noen driftsenheter utarbeidet tjenestelister som går over et lengre tidsrom. Desto lengre gyldighetstid, desto større sannsynlighet er det for at det vil oppstå fravær av forskjellige årsaker som må dekkes inn med overtid.

I tillegg til å dekke samfunnets behov for polititjenester, skal den løpende tjenesten også innrettes slik at den sikrer den enkelte arbeidstaker et forsvarlig arbeidsmiljø. Det må altså være tilstrekkelig med mannskaper tilgjengelig slik at tjenestegjørende personell ikke utsettes for større fysiske og psykiske belastninger enn det som kan betraktes som normalt for yrket.

Etter september 2008 har ikke polititjenestemennene lenger ønsket å melde seg til overtidsarbeid på samme måte som før. I tillegg til den kollektive motviljen mot å arbeide overtid, har det etter nevnte tidspunkt også vist seg svært vanskelig å nå tjenestemenn over telefon på deres fritid. Dette har begrenset valgmuligheten og ført til at personer som har vært tilgjengelige/mulige å få tak i, er blitt beordret.

Det vises til lovforarbeidene og anføres at ikke en hvilken som helst personlig grunn vil være tilstrekkelig for fritak. Politidistriktet er av den oppfatning at A behov for å være sammen med sin samboer ikke er tilstrekkelig viktig sosial grunn til å gi krav på fritak for overtid.

Hvilebestemmelsene i politiets arbeidstidsbestemmelser er ved en slik ordning godt ivaretatt, og arbeidsgiver kan ikke se at den innebærer en slik belastning at det skulle være i strid med arbeidsmiljøloven § 4-1 andre ledd.

For å sikre en forsvarlig politiberedskap i X sentrum, samt sikkerheten til personalet som er i tjeneste, var det nødvendig med en minimumsbemanning på 13 personer ved Patruljeseksjonen natt til søndag. Dertil kommer at den aktuelle helgen var midt i julebordsesongen, med den ekstra belastningen dette medfører. Nødvendig beredskap ved politistasjonen kunne derfor ikke utsettes. Grunnet sykemeldinger og omsorgspermisjoner

måtte det leies inn 4 tjenestemenn på overtid. Det var disse forhold, og ikke driftsenhetens økonomiske situasjon, som tilsa nødvendigheten av overtid. Til sammen ble 9 tjenestemenn forsøkt beordret, 5 fikk innvilget fritak og 4, herunder A, fikk avslag og måtte møte på jobb. Når majoriteten av tjenestemennene i tillegg var utilgjengelige, slik at man ikke fikk beordret noen andre til overtid, kunne ikke arbeidet utføres av andre.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om anvendelsen av bestemmelsen i aml § 10-6 (10), om fritak fra utførelse av arbeid utover avtalt arbeidstid, avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Frist for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgiver avslø krav fra arbeidstaker, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. A fikk avslag på sin søknad den 20. november 2008 og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 18. desember 2008. Saken er rettidig innbrakt.

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er det kun *tvister* som nevnt i § 10-13 som kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda for avgjørelse. Nemnda har i tidligere saker (eksempelvis i vedtak 43/07) lagt til grunn at det bare foreligger en tvist i bestemmelsens forstand der arbeidstaker har et reelt behov for å få avgjort saken. Om et reelt behov foreligger, må på samme måte som etter tvisteloven § 1-3 avgjøres ut fra en samlet vurdering av kravets aktualitet og partenes tilknytning til det. Kravet til et reelt behov for avgjørelse må etter nemndas oppfatning anses som et generelt vilkår for klage- og domstolsbehandling som må gjelde også her.

Til tross for at perioden for den pålagte overtiden har passert, finner nemnda under tvil at arbeidstaker har tilstrekkelig interesse i å få prøvet spørsmålet om hadde krav på fritak. I tilfeller av pålagt overtid vil situasjonen regelmessig være at overtiden må gjennomføres før nemnda rekker å behandle spørsmålet. Skal slike spørsmål overhodet kunne prøves, må det i noen grad åpnes for at de prøves i ettertid. Det bør særlig kunne tillates der det, som her, er grunn til å vente at tilsvarende spørsmål vil oppstå på nytt. Nemnda har i vurderingen lagt vekt på at saken er fremmet av Politiets fellesforbund og reiser spørsmål av betydelig prinsipiell interesse.

Arbeidstaker har anført både at arbeidsgivers beordringspraksis samlet sett er ulovlig, at den konkrete beordringen var ulovlig og at han hadde krav på fritak fra overtidsarbeid etter arbeidsmiljøloven § 10-6 (10). Tvisteløsningsnemnda understreker at dens myndighet etter arbeidsmiljøloven § 10-13 er begrenset til å avgjøre tvister om fritak fra utførelse av arbeid utover avtalt arbeidstid etter arbeidsmiljølovens § 10-6 tiende ledd. Det ligger utenfor nemndas myndighet å ta stilling til om arbeidstidsordningen er lovlig etter arbeidsmiljølovens øvrige regler eller etter andre regler utenfor arbeidsmiljøloven. Det faller heller ikke til nemnda å ta stilling til om bestemmelsene i § 10-8 ble etterlevd ved det konkrete pålegget. Nemnda tar derfor ikke stilling til disse spørsmålene, men behandler spørsmålet om hvorvidt arbeidstaker etter arbeidsmiljølovens § 10-6 (10) hadde krav på fritak fra utførelse av arbeid utover avtalt arbeidstid natt til søndag 23.11.2008. I motsetning til arbeidsmiljøloven § 10-6 (1) t.o.m. (9) gjelder § 10-6 (10) gjelder også for polititjenestemenn.

§ 10-6 (1) fastsetter at arbeidstaker har rett til å bli fritatt fra å arbeide utover avtalt arbeidstid når vedkommende av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det. Bestemmelsen fastslår videre at arbeidsgiver også ellers plikter å fritta arbeidstaker som ber om det, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre.

Twisteløsningsnemndas flertall, medlemmene Harborg, Brustad og Svensson, har kommet til at A begrunnelse for fritak ikke oppfyller kriteriet om vektige sosiale grunner, og at han ikke kan få medhold i sitt krav om fritak fra overtidsarbeid den 23. november 2008. Etter flertallets oppfatning kan ikke et generelt ønske om mer samvær med ens nærmeste kvalifisere til vektige sosiale grunner i bestemmelsens forstand. Begrunnelser som vil kunne påberopes av et stort antall arbeidstakere vil, om de aksepteres som vektige sosiale grunner, i for stor grad beskjære arbeidsgivers adgang til å pålegge overtid. Særlig gjelder det for arbeidsgivere som ivaretar sentrale samfunnsmessige oppgaver.

Flertallet finner støtte for sitt syn i forarbeidene til bestemmelsen. § 10-6 (10) er en videreføring av tidligere arbeidsmiljølov § 49 nr 2, og av forarbeidene til denne, Ot.prp. nr. 41 (1975-1976), fremgår at under sosiale fritaksgrunner regnes for eksempel pass av mindre barn, deltakelse i større familiebegivenheter og lignende. Flertallet ser det slik at lovgiver derved forutsetter at fritak krever noe mer spesielt enn et ønske om samvær med ens nærmeste familie.

Flertallet finner heller ikke at arbeidet uten skade kunne utsettes eller utføres av andre. Flertallet finner det godtgjort fra arbeidsgivers side at det den aktuelle dagen var nødvendig med den bemanningen som ble besluttet, og at det ble gjort forsøk på å få tak i andre, men at dette medførte vanskeligheter da mange var utilgjengelige. Det er i tillegg lagt vekt på at til sammen 9 tjenestemenn ble forsøkt beordret, hvorav 5 fikk innvilget fritak.

Nemndas mindretall, medlemmene Skaug og Bjergene, har kommet til at A oppfyller kriteriet om vektige sosiale grunner, og at han derfor hadde krav på fritak fra overtidsarbeid den 23. november 2008. Arbeidsgivers interesser med hensyn til å pålegge overtid må ses på bakgrunn av at arbeidskraftsbehovet knyttet til både julebordsesongen og omsorgspermisjoner fremstår som påregnelige og således burde kunne planlegges uten bruk av overtid. Mindretallet legger vekt på at både A og hans samboer arbeider for samme arbeidsgiver, og at de på grunn av oppdragene til samboeren var i en spesiell situasjon der deres muligheter for samvær allerede var svært begrensede. I den situasjonen medførte ytterligere overtidsarbeid i form av hele nattvakter en særlig stor belastning for deres familieliv, og en finner derfor at det forelå vektige sosiale grunner.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Twisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Lillestrøm, 28. april 2009.

**Til orientering:**

Twist om rett til fritak fra utførelse av arbeid utover avtalt arbeidstid kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 andre ledd. 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 tredje ledd.