

# Tvisteløsningsnemnda

etter arbeidsmiljøloven

Vedtaksdato: 02.07.2012

Ref. nr.: 12/2559

Saksbehandler: Mads Backer-Owe

## VEDTAK NR 35/12 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag 22. mai 2012.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder

Lornts Nagelhus (vara), LO

Elisabeth Lea Strøm, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Synnøva Aga, NHO Luftfart

Øyvind Strøm, Norsk Helikopteransattes forbund

### **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 ansatt som helikoptermekaniker i stilling på 100 prosent ved B.

A jobber i en 5-ukers rotasjonsordning med to uker arbeid og tre uker fri. De to arbeidsukene er fordelt på en periode offshore på X B etterfulgt av en landperiode på selskapets hovedbase på Z. Prosentvis utgjør As offshoreperiode ca. 76 prosent av fullt årsverk, mens landperioden utgjør ca. 24 prosent.

I søknad av 20. mars 2011 søkte A om redusert arbeidstid tilsvarende landperioden på 24 prosent gjeldende fra mars 2012. Bakgrunnen for søknaden var at A fyller 62 år på dette tidspunktet.

B avslo søknaden i brev av 28. desember 2012. Avslaget var begrunnet med at den omsøkte ordningen ville medføre en vesentlig ulempe for virksomheten.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 16. januar 2012. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 16. januar 2012
- brev av 2. februar 2012
- brev av 28. februar 2012
- e-post av 26. mars 2012
- brev av 18. april 2012
- brev av 26. april 2012

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 15. februar 2012
- brev av 16. mars 2012
- brev av 18. april 2012
- brev av 25. april 2012
- brev av 7. mai 2012

### **Arbeidstakers anførsler**

Arntzen de Besche advokatfirma, på vegne av A, anfører i det vesentligste:

På arbeid offshore foretar mannskapene alt det daglige vedlikehold, feilsøker og retter feil på alle helikopterets systemer.

A har utstrakt erfaring fra arbeidet på hovedbase, og har selv ledet store og kompliserte vedlikeholdsarbeider også på land. Han er derfor sterkt uenig i at han etter fylte 62 år skulle anses som en sikkerhetsrisiko på grunn av manglende kompetanse ved å jobbe i en ren offshoreturnus.

Den omsøkte ordningen med kun offshoretur vil oppfylle kravene til flyteknisk sertifikat. Ved den omsøkte arbeidstidsreduksjonen på 24 prosent, vil 2 års arbeid offshore medføre ca. 18 måneders praksis.

Kursing har gjennom årene stort sett foregått på As fritid. For å imøtekomme arbeidsgiver, er han likevel villig til å akseptere en arbeidstidsreduksjon på 20 prosent, slik at det kan settes av tid til nødvendig kursing på land i arbeidstiden.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste:

Innvilgelse av den omsøkte ordningen vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Dette er hovedsakelig begrunnet med flyfaglige og helse-, miljø- og sikkerhetsmessige vurderinger.

Jevnlig praktisk erfaring med flyfartøyet er vesentlig for å opprettholde et nødvendig høyt flyfaglig kompetansenivå. Dersom en mekaniker kun arbeider offshore, vil dette ikke tilfredsstillende kravet, ettersom det kun er enklere vedlikehold som utføres der. Større og mer kompliserte reparasjoner blir foretatt på land.

Et flyteknisk sertifikat har en varighet på to år og det settes krav til trening på den flytypen man er sertifisert til tilsvarende minimum 6 måneders trening over en to års periode. Ved en redusert stilling hvor man kun jobber offshore vil ikke den ansatte, grunnet den begrensede praksis man får ved arbeid offshore, opparbeide nok praksis til å dokumentere 6 måneders praksis ved neste periode.

Videre foregår all teknisk kursing på land. Dette kan omfatte systemtrening, heisoperatørkursing, sikkerhetskurs, human factor-kurs, kursing i forbindelse med nytt utstyr mv. Dersom man går kun offshore betyr dette at mye av kursingen må foregå på den ansattes fritid. Skal kursingen foretas i arbeidstiden vil dette medføre at vedkommende må erstattes offshore, noe som får store økonomiske konsekvenser.

Virksomheten er villig til å finne en annen løsning for redusert arbeidstid for A, herunder 50 prosent onshore tjeneste eller 50 prosent reduksjon av arbeidstiden.

### **Tvistløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd fastsetter at arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunder har behov for å få redusert sin arbeidstid, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

A fyller 62 år før startdato for den omsøkte ordningen, og trenger derfor i utgangspunktet ingen ytterligere begrunnelse for sin søknad om redusert arbeidstid. 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 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.

Etter en konkret helhetsvurdering har nemndas flertall, Harborg, Nagelhus og Strøm, kommet til at arbeidsgiver ikke har dokumentert en vesentlig ulempe, men på visse forutsetninger.

Arbeidstaker arbeider i dag turnus bestående av arbeid både onshore og offshore. Han ønsker redusert arbeidstid gjennomført slik at han fritas for onshorevaktene, hvilket vil gi en arbeidstidsreduksjon på ca. 24 prosent. Arbeidsgiver har ikke anført at det vil være problematisk å finne andre til å dekke onshorevaktene, men hevder at en slik reduksjon vil medføre ulemper ut fra sikkerhetsmessige og flyfaglige hensyn. Slik nemndas flertall oppfatter arbeidsgiver, er det tre elementer i argumentasjonen om arbeidstidsreduksjonens sikkerhetsmessige virkning.

Hovedelementet i argumentasjon er at A med den omsøkte arbeidstidsreduksjonen ikke vil få nok praksistid til å opprettholde sitt flytekniske sertifikat. Nemndas flertall er enig i at det vil være en vesentlig ulempe for virksomheten at A ev. mister sitt sertifikat, men det er uenighet mellom partene om det vil være tilfellet. Begge parter har viet spørsmålet stor oppmerksomhet og tilkjennegitt helt forskjellige syn på regelverket. Uenigheten beror på særlig på tolkningen av kravet om seks måneders praksistid i løpet av to år, som følger av henholdsvis EASA Part 145.A.35(c) og MOE Part 1.6.1.4 B. Det er luftfartsmyndighetenes oppgave å føre tilsyn med om sertifikatnehavere tilfredsstillende kravene til å opprettholde sine sertifikater, og nemndas flertall finner derfor at nemnda ikke bør ta stilling til dette. Dersom arbeidstidsreduksjonen ikke vil ha virkninger for sertifikatet, vil det ikke foreligge en ulempe på dette grunnlag og flertallet tar sin avgjørelse på den uttalte forutsetning. Dersom det imidlertid viser seg at arbeidstidsreduksjonen får slik virkning at As sertifikat ikke kan opprettholdes, må virksomheten kunne avvikle arbeidstidsreduksjonen på det grunnlag at den medfører vesentlig ulempe.

For det annet har arbeidsgiver argumentert med at tilstrekkelig sikkerhet ikke vil bli ivaretatt ved bare offshorevakter fordi det – slik flertallet forstår arbeidsgiver – vil gå utover intern kommunikasjon og arbeidstakers kompetanse. I arbeidsgivers brev av 16.3.2012 heter det om dette at:

”For å sikre myndighetsfastsatte og interne sikkerhetsregler, utarbeider derfor B i samarbeid med de ansattes tillitsvalgte for en modell hvor alle ansatte har kombinert on- og offshore tjeneste. I denne sammenheng understrekes også behovet for tilstedeværelse onshore grunnet bred kommunikasjon og oppdatering / kompetansebygging innen organisasjonens helhetlige behov, herunder den stabilitet og nærhet delvis landbasert tjeneste innebærer i forhold til overordnede og kompetansepersonell. For B er det avgjørende at teknikeren arbeider i et teknisk miljø som bidrar til erfaringsdeling, kompetanseutvikling og stabilitet. Slike hensyn vanskeligjøres ved lange offshorerotasjoner. Som nevnt er landbasert arbeid mer

komplisert og planlagt enn offshore vedlikehold. Teknikere som ikke tjenestegjør onshore vil derfor miste erfaringsutveksling og kompetanse.”

Nemndas flertall har forståelse for at det kan være ønskelig at de ansatte arbeider både offshore og onshore, men kan ikke se at arbeidsgiver ved dette underbygger en vesentlig ulempe i lovens forstand. Flertallet finner at arbeidsgivers argumentasjon er for vag og generell til å kunne underbygge at fritak for onshorevakter i dette tilfellet vil ha sikkerhetsmessige ulempe for arbeidsgiver. Flertallet viser til at saken handler om de siste arbeidsårene til en ansatt med 30-40 års erfaring, og generelle ønsker om delt tjeneste må da ha begrenset vekt.

For det tredje har arbeidsgiver påberopt at den nødvendige kursingen av arbeidstakerne finner sted onshore, og at fritak for alle onshorevakter vil ha som konsekvens at A ikke kan delta på påkrevd kursing. Nemndas flertall er enig i at det vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten, og forstår arbeidstaker slik at han også er enig i dette. Han har derfor tilbudt at arbeidstidsreduksjonen begrenses til f.eks. 20 prosent slik at han kan delta på de nødvendige kursene. På den forutsetning at arbeidstidsreduksjonen begrenses slik at A deltar på de nødvendige kurs, kan flertallet ikke se at det foreligger en vesentlig ulempe på dette grunnlag heller. Flertallet finner imidlertid ikke grunn til å kvantifisere den endelige arbeidstidsreduksjonen, men konkluderer i stedet med at arbeidstidsreduksjon innvilges med den begrensning at den ikke gjelder nødvendig kursing onshore.

I tillegg til de sikkerhetsmessige aspekter har arbeidsgiver i brev av 16.3.2012 pekt på at selskapets ansatte har ”en alderssammensetning som vil kunne innebære at tilsvarende krav [om arbeidstidsreduksjon] fremsettes av nesten 50 % av teknisk personell offshore de neste to årene”. Nemndas flertall presiserer at vedtaket ikke kan forstås slik at samtlige nødvendigvis vil ha krav på redusert arbeidstid. Spørsmålet om vesentlig ulempe må vurderes konkret i hvert tilfelle, og den samlede belastning for arbeidsgiver vil være relevant. Et tungtveiende behov for å fordele reduksjonene på de ansatte kan også gjøre det legitimt å revurdere allerede iverksatte arbeidstidsreduksjoner.

Nemndas mindretall, Lea Strøm og Aga, har kommet til at redusert arbeidstid slik arbeidstaker har krevd vil være til vesentlig ulempe for virksomheten.

Innen luftfart er arbeidsgiver avhengig av at Luftfartstilsynet som norsk luftfartsmyndighet, eller Luftfartstilsynet som delegert myndighet for den europeiske luftfartsmyndigheten, European Aviation Safety Agency (EASA), godkjenner driftstillatelser og sertifiserer ansvarlige på ulikt nivå. Mindretallet er av den oppfatning at nemndas flertall vektlegger sertifikatkravet til A i for stor grad, mens mindretallet i likhet med B er av den oppfatning at det rammeverket bedriften må forholde seg til må tillegges avgjørende vekt. Denne saken dreier seg om hva arbeidsgiver, B, har for arbeidsrom eller ikke innenfor sin autorisasjon, MOE, og i mindre grad hvorvidt A kan opprettholde sertifikatet med den ønskede arbeidstidsreduksjonen og utformingen av denne. Mindretallet er uenige i den ensidige vektleggingen av As sertifikat som flertallet har lagt til grunn. Den private uttalelsen arbeidstaker har fått fra en medarbeider i Luftfartstilsynet kan etter mindretallets oppfatning ikke tillegges betydning i saken. Enkeltansattes sertifikater er imidlertid også av sentral betydning for bedriften da selskapet kan risikere å få sine helikoptre satt på bakken dersom de ansattes sertifikater ikke er fornyet i tide. Mindretallet kan ikke stille seg bak flertallets begrunnelse når de finner grunn til å overprøve bedriftens vurdering av risikoelementene ved den omsøkte arbeidstidsordningen.

Redusert arbeidstid slik arbeidstaker ber om innebærer etter mindretallets oppfatning en helt annen arbeidstidsordning enn den han er ansatt i. I realiteten krever han en arbeidstidsordning hvor han bare skal arbeide en bestemt type vakter, ikke andre. Arbeidstaker har ikke påberopt seg noen særlig behov for den omsøkte arbeidstidsordningen. Det arbeidstaker krever er i realiteten å plukke de vakter som er best betalt, slik at de lønnsmessige ulempene ved redusert arbeidstid vil få mindre betydning for ham. Etter mindretallets oppfatning innebærer det en vesentlig ulempe for virksomheten, som av driftsmessige årsaker må arbeide turnus, at noen arbeidstakere, på bekostning av andre arbeidstakere skal kunne gis en rett til å kunne velge hvilke typer vakter vedkommende skal ha. Særlig må dette gjelde når forskjellen i lønn er stor mellom de ulike vaktene, når arbeidsoppgavene er forskjellige på de ulike vaktene, hvor arbeidsgiver har vurdert at det faglig sett er avgjørende at arbeidstaker behersker begge arbeidsfelt, og hvor heller ikke den omsøkte arbeidstidsordning er begrunnet med et særskilt behov hos arbeidstaker.

Det tilligger arbeidsgivers styringsrett å fordele arbeidsoppgavene blant sine ansatte, og mindretallet kan ikke se at rett til redusert arbeidstid i medhold av arbeidsmiljølovens § 10-2 (4) gir arbeidstaker en rett til også å kreve fritak for enkelte arbeidsoppgaver, i dette tilfelle, tungt vedlikehold og som er lagt til den delen av turnusen som skal skje onshore.

### **I tråd med flertallets synspunkter trekker nemnda følgende konklusjon:**

Arbeidstaker gis medhold i sitt krav på arbeidstidsreduksjon, gjennomført slik at han fritas for de onshorevakter han har i eksisterende turnus, med unntak for den tilstedeværelse som er nødvendig for deltakelse på de kurs som er påkrevd. Dersom gjennomføring av arbeidstidsreduksjonen får den følge at As flytekniske sertifikat ikke kan opprettholdes, kan arbeidsgiver kreve at ordningen avvikles.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Lillestrøm, 02.07.2012

### **Til orientering:**

Tvist om rett til redusert 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.