

VEDTAK NR 35/13 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 20. juni 2013.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Anne-Lise H. Rolland, LO

Anders Stenbrenden, NHO (vara for Elisabeth Lea Strøm)

Særskilt oppnevnte medlemmer

Ragne Eikrem, NHO Luftfart

Nils Sanner, Norwegian

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 pilot i B. Han har full stilling, men har arbeidet 75 prosent de siste årene av sosiale grunner. Denne avtalen løp ut 31. desember 2012 og A søkte i e-post av 19. desember 2012 om fortsatt redusert arbeidstid til 75 prosent og kun dagsturer. A opplyser at søknaden gjelder for perioden 1. mai 2013 til 1. mai 2014.

A fikk avslag på søknaden 4. april 2013. Arbeidsgiver opplyste om at han hadde hatt spesialschedulering og redusert arbeidstid i flere år, og at dette ikke kunne fortsette.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 11. april 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 11. april 2013 med vedlegg
- brev av 27. mai 2013 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 6. mai 2013 med vedlegg
- brev av 18. juni 2013

Arbeidstakers anførsler

A mener han har rett til redusert arbeidstid av sosiale grunner. Han ønsker også en spesialschedulering med maksimum en overnatting per tur. Det anføres i det vesentligste:

Bakgrunnen for søknaden er at han har to barn på 12 og 13 år og at hans kone sliter med store rusproblemer. Han har derfor behov for å hjelpe henne mest mulig samt påse at barna ikke tar skade av dette. De ekstra fridagene kan plasseres slik arbeidsgiver ønsker det.

A hadde kun dagsturer tidligere men gikk med på å ta noen overnattinger høsten 2012. Dette fungerte dårlig for familien. Han ønsker derfor å fortsette med en ordning hvor han har maks en overnatting om gangen, i motsetning til det vanlige som er 2-4 overnattinger på rad. A anfører at piloter som har dagsturer eller todagersturer står for mer enn halvparten av flyproduksjonen hos B. I mai 2013 utgjorde disse flygningene 40 prosent av produksjonen og 43 prosent i juni.

A mener avslaget skyldes manglende vilje fra arbeidsgiver. Det har blitt sagt i klartekst i møter med ledelsen at han ikke lenger er ønsket som ansatt i B. Han har arbeidet deltid i perioden 2005 til 2012 fordi han har hatt barn under 12 år, men han har ikke hatt spesialschedulering hele denne perioden. Han har jobbet fullt siden 1. januar 2013.

Arbeidsgivers anførsler

B anser at de har oppfylt sine forpliktelser om tilrettelagt arbeidstid og -form over lang tid og mener at fortsatt tilpasning medfører en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Det anføres i det vesentligste:

Det anføres at A har hatt spesialschedulering for å unngå overnatting samt ulike deltidsvarianter siden 2005. Dette krever manuell håndtering av arbeidsgiver hver måned og

er ressurskrevende for planngavdelingen og lederne. Det er også dårlig ressursutnyttelse av pilotene og dermed kostnadsdrivende. B er i en vanskelig ressursituasjon.

B har til enhver tid 20-25 piloter på spesialschedulering og det vanlige er at dette innvilges for 3-6 måneder ad gangen for at den enkelte skal ha mulighet til å finne løsninger som er forenlige med jobben. A har fått innvilget redusert arbeidstid ut mars 2013 for å lette overgangen for ham.

Dersom A kun skal ha dagsturer ville han legge beslag på 10 prosent av alle dagsturene som ellers brukes til linecheckflyvninger, spesialschedulering og for å fylle tomrom i arbeidsprogrammet.

Rekrutteringsperioden for piloter er lang, og selskapet er derfor restriktive med å innvilge deltid.

Tvistløsningsnemndas merknader

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

Slik nemnda forstår det, er spesialschedulering i form av færre overnattinger en tilrettelegging som ligger utenfor det nemnda kan fatte vedtak om etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4). Dette er et tiltak som innebærer tilrettelegging og organisering av arbeidet uten at det nødvendigvis forutsetter redusert arbeidstid. Nemnda har dermed ikke kompetanse til å avgjøre dette spørsmålet.

Problemstillingen nemnda kan ta stilling til er om A har krav på redusert arbeidstid til en stillingsprosent på 75 prosent for perioden frem til 1. mai 2014.

Nemnda finner at A må anses å ha behov for redusert arbeidstid av sosiale grunner. Sosiale grunner omfatter forhold knyttet til arbeidstakerens familie eller nærmeste omgivelser som utløser omsorgsoppgaver eller belastninger utenom det vanlige, for eksempel gamle, pleietrengende foreldre, syk ektefelle, barn med funksjonshemming og lignende. Inngangskriteriet i forhold til arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) anses derfor 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 skjønsmessig 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 tar i interesseavveiningen utgangspunkt i at A har et sterkt og velbegrunnet behov for redusert arbeidstid. Hans ektefelles rusproblemer gjør at A har et særlig behov for å kunne tilpasse arbeidstiden slik at han kan opprettholde omsorgen for barna som fortsatt er i en sårbar alder. En vesentlig del av arbeidsgivers begrunnelse for avslag er at A har hatt redusert arbeidstid over mange år og at det er dårlig ressursutnyttelse og økonomi å innvilge ytterligere redusert arbeidstid. Med et slikt behov som A har for tilpassing av arbeidstiden, kan nemnda vanskelig se at det er en avgjørende innvending at A allerede har nytt godt av slike ordninger i flere år. Så lenge hans barn er i en alder der de er avhengige av større grad av oppfølging fra ham enn full arbeidstid muliggjør, vil A – slik nemnda ser det – ha krav på arbeidstidsreduksjon. Det legges i avveiningen også vekt på at arbeidsgiver ikke har anført at det vil være praktiske vanskeligheter med å gjennomføre en reduksjon utover at det krever manuell håndtering i planleggingen. I den spesielle situasjon A er, kan ikke det anses som en vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

A har i søknaden uttalt at han helst ønsker en reduksjon på 25 %, og nemnda konkluderer med at A har rett til en arbeidstidsreduksjon i den størrelsesordenen. Slik saken er opplyst, har ikke nemnda muligheter til å vurdere hvordan reduksjonen skal gjennomføres. Partene oppfordres til å finne en praktisk ordning der As behov ivaretas i størst mulig grad.

Konklusjon

A har rett til redusert arbeidstid til 75 prosent stilling frem til 1. mai 2014.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 26.06.2013

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).