



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
20. mai 2022

Vår referanse
2022/21

Saksbehandler
Nina N. Hermansen

VEDTAK NR 45/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 19. mai 2022.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS
Marianne Pedersen, Virke

Særskilt oppnevnte medlemmer

Ragne Eikrem, Avinor
Trygve Skogseide, Fellesforbundet

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 tekniker i 100 prosent stilling hos B, med arbeidssted X. Hun arbeider i en 12/9 skiftordning (9 dager på, så frihelg, 3 dager på, så fri 7 dager). De 9 første dagene arbeider hun kveld torsdag og fredag, helgevakt lørdag og søndag og dagtid mandag til fredag, før hun har fri lørdag og søndag. De tre påfølgende dagene arbeider hun kveld mandag til onsdag før hun har fri torsdag til onsdag.

B er et norsk helikopterselskap som driver befordring av passasjerer for operatørselskapene til og fra kontinentalsokkelen. I tillegg driver de «SAR»-operasjoner som innebærer søk og redning til havs for operatørselskapene. De leverer tjenester til S, D, F og flere andre operatørselskaper på norsk sokkel. B har hovedkontor på G utenfor H, i tillegg har de personell stasjonert i X, J, K og på L. Selskapet er en del av B Group. Flåten i Norge består av 26 helikoptre. B har 421 ansatte, hvorav 105 er teknikere og 23 fagarbeidere. 30 av de arbeider i X. Resterende arbeidstakere består av flygere, bakkeoperatører, redningsmenn og administrasjon/ledelse.

Det har tidligere vært korrespondanse mellom partene med søknad om redusert arbeidstid og avslag på dette. A har i tidligere søknad opplyst at hun ønsker redusert arbeidstid frem til 31. desember 2022.

Den 1. januar 2022 søkte A om redusert arbeidstid med fire dager hver skiftrotasjon, torsdag til og med søndag første uke i turnus. Hun ønsker redusert arbeidstid for å tilbringe mer tid med sine to barn på 4 og 2 år. As samboer jobber på et annet skift hos B og A og samboeren er aldri på jobb samtidig. De jobber til sammen 2 av 3 helger, samt kveldsarbeid i 10 av 21 dager. Arbeidsmengden på kveld og i helg gjør at de får lite tid sammen med barna, og særlig lite tid sammen som en familie.

Arbeidsgiver avsto søknaden delvis i e-post den 10. januar 2022. Arbeidsgiver innvilget fri på dagtid onsdag, torsdag og fredag i uken hun arbeider tidlig. Arbeidsgiver avsto søknaden om redusert arbeidstid på kveld/helg. Avslaget ble begrunnet med at det er på dette tidspunktet det er behov for flest folk på jobb, at det vil gå utover andre på skiftet fordi det er de dagene som er mest populær å ta fri, det vil gi mindre fleksibilitet på skiftet, det vil være en økonomisk utgift med å dekke inn stillingen og det er ingen garanti for at de får inn en ekstra. Arbeidsgiver viste også til at det fra august er innvilget langtidsferie for en annen på skiftet og at redusert arbeidstid som omsøkt vil gi utfordringer med feriekabalen, og det vil medføre vanskeligheter med å opprettholde den tekniske kunnskapen på maskinen.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 3. februar 2022. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 3. februar 2022
- brev datert 17. februar 2022
- brev datert 14. mars 2022

- brev datert 17. mars 2022
- brev datert 12. april 2022

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 2. mars 2022
- brev datert 1. april 2022

Arbeidstakers anførsler

A anfører at arbeidstiden kan reduseres på den måten hun foreslår uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver og at avslaget er ugyldig i henhold til arbeidsmiljøloven. Den ordningen arbeidsgiver tilbyr ivaretar ikke A sitt behov for samvær med sine barn på kveldstid og i helger. Ulempene arbeidsgiver anfører er generelle og hypotetiske og heller ikke sannsynliggjort. Vilkåret om «vesentlig ulempe» er ikke oppfylt selv om arbeidsgiver i enkelte tilfeller må innhente vikar eller omdisponere arbeidet.

A viser til at arbeidsgiver har en ansatt som kun går kvelds- og helgevakter, foruten torsdag kveld og de har en «reisepool» for at arbeidstakere skal kunne reise rundt på de forskjellige basene og dekke opp ved behov. A mener at det ikke vil være et reelt problem å få vikar. A har vært fleksibel og villig til å legge opp den reduserte arbeidstiden på en slik måte at det gir en fordel til begge parter.

Videre hevder A at det er underlig at redusert arbeidstid for henne vil medføre at arbeidsgiver må ha personell på overtid, ettersom bedriften planlegger nedbemanning. Det er opplyst til de ansatte at bedriften har en overtallighet på 12 arbeidstakere. 12 ansatte har gått av frivillig og minst 8 av disse var teknikere. Kompetansen som blir borte kunne dekket opp for henne. A ble ikke erstattet med annet personell da hun som følge av graviditet ikke kunne utføre flere av sine arbeidsoppgaver, da hun var i svangerskapspermisjon og heller ikke i perioden hun var sykemeldt. A mener også at teknikere kan erstattes med en vikar, ettersom de stadig har innleid personell og da også teknisk personell. A viser til at når arbeidsgiver ber folk om å melde seg til ledige kvelds- og helgejobber, så er det stor interesse og det er ikke vanskelig å få inn ekstra folk.

Arbeidsgivers anførsler

B gjør gjeldende at det vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten dersom A får redusert arbeidstid på kveldsskift og helg når bemanningsbehovet er størst. Dette er også tidspunktene hvor det er særlig krevende og byrdefullt å finne en erstatting.

Dersom A skal ha fri de to første kveldene og den ene arbeidshelgen i rotasjonen, betyr det at arbeidsgiver er avhengig av å ha annet personell på overtid disse skiftene. En tekniker kan ikke erstattes med en ekstern vikar. Bedriften har heller ikke deltidsansatte til å fylle behov for arbeidskraft på skiftene. Det er særlig krevende å få ansatte inn på overtid kvelder og helger. Redusert arbeidstid som omsøkt vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten.

Når det gjelder nedbemanningssituasjonen, så er det mekanikere som blir sagt opp, slik at disse kunne uansett ikke dekket opp for A. Selv om det er overtallighet i selskapet, trenger

de mer teknisk personell til X på grunn av underdekning på basen. Overkapasiteten er først og fremst på G der produksjonsnedgangen er størst. Det er få ansatte som søker seg til X og det er krevende å skaffe nok kvalifisert personell til basen. Det stemmer ikke at det ikke var nødvendig å dekke opp for A da hun var sykemeldt eller under svangerskapet. Utfordringen var at det ikke alltid var personell å dekke opp med, og at dette ga logistikkmessige utfordringer i driften når hun var helt eller delvis borte, eller hadde tilrettelagte oppgaver.

B har ikke benyttet innleie etter sommeren 2020 og det er heller ikke planlagt å benytte innleid arbeidskraft for sommeren 2022.

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 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 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.

Tvisteløsningsnemnda viser til at A har to barn under 10 år og oppfyller inngangsvilkåret i bestemmelsen.

Tvisten mellom partene gjelder hvorvidt redusert arbeidstid på kvelds- og helgevakter vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten.

Hvorvidt arbeidstidsreduksjonen vil innebære vesentlig ulempe, vil bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfelle. Vurderingen innebærer en avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særlig stort, kreves en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiverens side for å avslå enn ellers. Dette følger blant annet av uttalelsen fra departementet i Ot. Prp. Nr. 68 (1998-1999) punkt 3.2.3, om at det må foretas en avveining mellom partenes interesser, men likevel slik at bedriftens grunner til å nekte må være mer tungtveiende enn arbeidstakers behov for permisjon.

Kravet til at ulempen må være vesentlig, innebærer at det ikke er nok å påberope en generell ulempe. Det vil for eksempel ikke være nok at arbeidsgiver må benytte vikar eller omorganisere arbeidsoppgaver, med mindre dette medfører større utfordringer enn normalt.

Nemnda har delt seg i et flertall og i et mindretall.

Nemndas flertall, medlemmene Due, Pedersen og Eikrem har etter en konkret vurdering kommet til at redusert arbeidstid som omsøkt vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. I vurderingen har flertallet lagt til grunn at A har søkt om redusert arbeidstid på kveld og i helger da bemanningsbehovet er størst og når arbeidsgiver har opplyst at det er vanskeligst å skaffe vikar. En reduksjon av As arbeidstid på disse tidspunktene vil medføre logistikkmessige utfordringer for driften, økonomiske utgifter og det vil gi økt arbeidsbelastning på andre ansatte på skiftet. Selv om A har gode grunner for hvorfor hun ønsker reduksjonen gjennomført på kveld og i helger, finner flertallet at hensynet til virksomhetens drift på de dagene med størst aktivitet må veie tyngst. Flertallet legger også vekt på at arbeidsgiver har imøtekommet kravet om redusert arbeidstid på andre dager i skiftordningen, slik at behovet for redusert arbeidstid er innvilget.

Nemndas mindretall, medlemmene Rasmussen og Skogseide har etter en konkret vurdering kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at redusert arbeidstid som omsøkt, med at arbeidstiden reduseres med to kveldsvakter og to helgevakter, vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Mindretallet legger til grunn at det foreligger tungtveiende velferdsmessige grunner for å redusere arbeidstiden som omsøkt og kan ikke se at de påberopte ulemper med å skaffe vikar og økonomi er større enn det som må forventes. Det vises til at A har hatt fravær og tilrettelagte arbeidsoppgaver uten at det nødvendigvis har vært vikarer i hennes sted. Mindretallet mener at dette viser at det er mulig å finne løsninger ved omdisponering av personalet. Etter en samlet avveining mellom arbeidstakers behov og arbeidsgivers ulemper, finner mindretallet at de anførte ulempene ikke oppfyller kravet til vesentlighet i lovens forstand.

Konklusjon

A gis ikke medhold i sitt krav om redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due

Leder

20. mai 2022

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 annet 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

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 fjerde ledd.