

VEDTAK NR 23/10 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 24. mars 2010 i Departementsbygning R5, Akersgata 59, Oslo.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Hilde Enger (vara), leder
Haakon Skaug, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Øyvind Strøm, Norsk Helikopteransattes Forbund
Synnøve Aga, NHO Luftfart

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 i full stilling som ledende redningsmann i B med base i X.

A søkte 21. oktober 2009 om redusert arbeidstid til 50 prosent i perioden 1. februar 2010 til 1. januar 2012. Bakgrunnen for søknaden er at A og hans samboer har en sønn på 11 år, og at de har samtidighetskonflikter i turnusene på opptil 2 ukers varighet. De bor på et gårdsbruk 15 km utenfor X, og de ønsker ikke å la sønnen være alene mer enn noen timer om gangen. Besteforeldrene er over 75 år og kan ikke passe sønnen over flere dager, og det er ikke heldig å basere seg på å bo hos skolekamerater i lengre perioder.

A jobber døgkontinuerlig turnus (1 uke vakt – 2 uker fri – 1 uke vakt – 2 uker fri – 1 uke vakt – 3 uker fri, hvor den tredje friuken er beregnet brukt til obligatoriske kurs og trening). As samboer er ansatt i Z og må gå fra 50 prosent til full stilling etter 1. januar 2010. Stillingen innebærer en turnus med 2 uker vakt og 4 uker fri, men også obligatoriske kurs i friperiodene, samt at hun skal fullføre en påbegynt utdanning. Samboeren har hatt redusert arbeidstid til 50 prosent med unntak av tolv måneder hvor A hadde redusert arbeidstid på grunn av arbeidsgiver behov.

A har sagt seg villig til å si opp stillingen som ledende redningsmann til fordel for stilling som redningsmann og å bytte base eller rotere mellom ulike baser.

A fikk avslag på søknaden 13. desember 2009. I avslaget la arbeidsgiver til grunn at det forelå vektige velferdsgrunner og dermed et behov for redusert arbeidstid, men at innvilgelse av søknaden ville medføre vesentlige ulemper for arbeidsgiver fordi stillingen krever stor grad av regelmessig trening og regularitet. I tillegg ville det være veldig kostbart å bemanne opp med 50 prosent vikar eller overtid.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 6. januar 2010. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 6. januar 2010 med vedlegg
- brev av 1. februar 2010 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 29. januar 2010

Arbeidstakers anførsler

A legger til grunn at arbeidsgiver har akseptert behovet for redusert arbeidstid og mener det må kreves en sterkere begrunnelse fra arbeidsgivers side for å avslå på grunn av hans store behov. Det anføres i det vesentligste:

A mener det ikke medfører problemer å ha operativt ansatte i reduserte stillinger. Det er allerede ansatte i B som har redusert stillingsbrøk i operativ drift. Ordningen er initiert av

arbeidsgiver for å ivareta andre oppgaver i forbindelse med driften. Tillitsvalgte mener også det fungerer godt med de personene som allerede er i halv operativ stilling.

Firmaet tok selv initiativ til at ansatte skulle søke permisjon i 2007-2008 i forbindelse med innfasing av nytt personell til basen i Y.

Det anføres at det ikke er vanskelig å få ansatt en person i 50 prosent stilling da det fremdeles står flere personer på interesselista fra forrige tilsettingsprosess. For øyeblikket har avdelingen gitt to personer tilbud om opptak som redningsmenn dersom det oppstår behov i 2010. Det foreligger også en stor grad ubenyttet kapasitet i virksomheten, slik at det ikke er behov for å ansette en ny person. Det er et overskudd på 10 vaktuger og hans reduksjon vil medføre behov for 6 vaktuger. Det bemerkes at sykmeldinger og permisjoner vanligvis dekkes inn ved kjøp av ekstravakter, ikke av den ledige kapasiteten.

I forhold til kostnaden med å få dekket inn hans reduserte arbeidstid anfører A at det vil medføre større ulemper dersom han blir nødt til å slutte. B må da ansette nytt personell og gjøre betydelig bruk av overtid i en overgangsperiode. Videre vil B gå glipp av hans erfaring og kompetanse.

A har sagt seg villig til å bytte eller rotere mellom ulike baser og ikke ha fast turnus for å gjøre det enklere å tilpasse en ordning. Han har også sagt seg villig til å redusere til 60 prosent i stedet for 50 prosent, og å arbeide overtid når dette er mulig.

Arbeidsgivers anførsler

B ser at det foreligger et behov for redusert arbeidstid men mener det vil medføre vesentlige ulemper å innvilge søknaden. Det anføres i det vesentligste:

B har vurdert to muligheter for å få dekket opp en redusert stilling på 50 prosent over to år. Enten å dekke stillingen ved bruk av ekstravakter som fordeles på redningsmennene i avdelingen, eller ved midlertidig ansettelse av redningsmann i 50 prosent.

Å dekke stillingen ved bruk av ekstravakter/overtid ville ikke være forsvarlig i forhold til driften. Turnusen er satt opp for et helt år og det er satt av tid for å dekke opp fravær ved sykdom, skade og andre lovpålagte permisjoner. Arbeidstiden er regulert med en øvre grense for arbeidstid på 2000 timer per år inkludert overtid. I tillegg ville ordningen være meget kostbar da arbeidstakerne ofte må benytte fly for å komme seg til basen og mye disponibeltid dermed går bort i reise. Ved å dele opp ukene slik A har foreslått vil ordningen bli enda dyrere.

Å dekke stillingen med midlertidig ansettelse vil også innebære store merutgifter som B ikke vil få dekket av kunden. Det vil komme merkostnader i forhold til utsjekk, trening, utstyr, forsikring, pensjon osv. Bare utsjekk- og opplæringskostnader for en redningsmann beløper seg til 205 000 kroner.

Opplæring av ny redningsmann vil medføre at denne fikk for lite tid igjen i operativ tjeneste, slik at denne ikke opprettholder den nødvendige kompetansen.

Det medfører ikke riktighet at selskapet vurderer å opprette en ny base og driftsutvidelse. Det er dermed ikke behov for 3,3 nye stillinger i 2010.

B har vurdert muligheten for annet arbeid i virksomheten, men har ikke andre stillinger å tilby.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert 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. Dato for arbeidsgivers avslag er 13. desember 2009 og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 6. januar 2010. Saken er således rettidig innbrakt.

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 skal foreldre med barn under 10 år *uten videre* anses å ha behov for å få redusert sin arbeidstid, dersom de ber om dette. De trenger med andre ord ikke å begrunne behovet nærmere.

Tvisteløsningsnemnda vil bemerke at arbeidsgiver har lagt til grunn at det her foreligger et behov for redusert arbeidstid i tråd med vilkårene i arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Nemnda finner derfor ikke grunn til å gå nærmere inn på dette vilkåret, og legger i det følgende til grunn at det er 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 mellom 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 i forhold til hvilke ulemper som påberopes fra arbeidsgivers side. 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 fremdeles vil være relevant. Gjennom tidligere forvaltningspraksis 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.

Nemndas flertall, medlemmene Enger, Lea Strøm og Aga har etter en helhetlig vurdering kommet til at det her foreligger en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Til tross for As behov for redusert arbeidstid anser nemnda at arbeidsgivers ulemper i denne saken veier tyngre. EUs arbeidstidsregelverk, nedfelt i BSL – D 2-4, legger rammer på den enkelte arbeidstaker på 2000 timer per år, som ikke kan overskrides. Dette innebærer at bedriften ikke kan disponere restarbeidstiden før mot slutten av året. Det legges vekt på at alternative ordninger både vil være kostbare, men også medføre store ulemper i forhold til kontinuerlig drift og opplæring

av mannskapet. Det legges særlig vekt på at det er sikkerhetsmessige hensyn som ligger til grunn og at arbeidsgiver ser ut til å ha foretatt en grundig og seriøs vurdering av mulighetene for å få til en ordning.

Nemndas mindretall, medlemmene Skaug og Strøm har etter en helhetlig vurdering kommet til at arbeidstakers behov for redusert arbeidstid i denne saken må veie tyngre enn arbeidsgivers ulemper. Mindretallet legger vekt på at arbeidstakers behov synes særlig stort og at arbeidsgiver i denne saken kunne løst saken ved omorganisering av tilgjengelig arbeidstid. Arbeidsgivers anførsler er videre så generelle at det ville medføre at ingen arbeidstakere i denne bransjen vil ha krav på redusert arbeidstid. Dette kan ikke ha vært lovgivers mening. Nemnda mener det her må være mulig å få til en ordning, særlig sett i forhold til arbeidstakers fleksible holdning og forslag til ulike løsninger.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold

Tvisteløsningsnemnda

Hilde Enger
leder

Trondheim, 26.03.2010

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.