



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato

23. juni 2022

Vår referanse

2022/57

Saksbehandler

Mona Ekelund

VEDTAK NR 63/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 22. juni 2022.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder

Tore Trygve Dahlstrøm, Unio

Silje Stadheim Almestrand, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Johannes Straume, NHO Transport

Jan Møller Andersen, 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 fast ansatt som kaptein i stilling på 100 prosent hos B, base X.

B startet ambulanseflyvirksomhet 1. juli 2019. Virksomheten leverer døgnkontinuerlig ambulanseflyberedskap i hele landet og opererer ut fra syv flybaser. Selskapet har ca. 113 piloter fordelt på 6 kvinner og 107 menn, herunder ca. 73 kapteiner og 37 styrmenn. Av disse er 5-6 dedikert til administrasjon/ledelse. Pilotene arbeider i en tariffestet arbeidsordning med 7 dager på – 7 dager av – 7 dager på – og 14 dager av, og de fleste er pendlere. B har opplyst at det i snitt er 155 arbeidsdager for en pilot med 100 prosent stilling, ca. 21 vaktuger per år og i snitt ca. 1860 timer i ett årsverk. For tiden utgjør 19 av kapteinene en stand-by-vikarpool. Kapteinene har oppmøtested i tilknytning til flyplassen nærmest sitt bosted og reiser deretter til den basen der den aktuelle vekten skal dekkes.

I 2019 innvilget B A redusert arbeidstid i to år for kalenderårene 2020 og 2021. Bakgrunnen var ønsket om å gjennomføre samvær med en datter født i 2013, som bor i en annen by. Samværet gjennomføres ved at barnet reiser til X eller at A reiser til Z. Tidkrevende og kostbar reisevei gjør at samværene er av lengre varighet.

Arbeidstidsreduksjonen utgjorde i praksis fire arbeidsperioder pr. år. I 2020 avviklet A tre av fire friperioder, den siste ble overført til 2021. I 2021 avviklet han tre av fem friperioder. En friperiode ble utbetalt og den andre ble overført til 2022.

Den 3. desember 2021 søkte A om videreføring av avtalen om redusert arbeidstid på samme grunnlag og i samme omfang for kalenderårene 2022 og 2023.

Den 13. mars 2022 innvilget B A redusert arbeidstid med to arbeidsperioder for 2022. Arbeidsgiver viste til at A også hadde fått overført arbeidsfri periode fra 2021 og at dette dermed ville dekke hans reelle behov.

A har akseptert tilbudet, men hevder han har krav på samme reduksjon som tidligere.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 7. april 2022. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 7. april 2022
- brev datert 1. juni 2022
- brev datert 7. juni 2022

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- to brev datert 13. mai 2022

Arbeidstakers anførsler

A mener han har rett til redusert arbeidstid på samme grunnlag og i samme omfang som tidligere og hevder i det vesentligste at det ikke medfører vesentlig ulempe for virksomheten å fortsette på samme måte.

A viser til at foreldre med barn under 10 år anses å ha behov for redusert arbeidstid dersom de ber om det, og at de ikke trenger å begrunne behovet nærmere. Han bestrider at han ikke bidrar til å opplyse saken og viser blant annet til e-post av 16. desember 2021 og personalhåndbokens rutiner.

A viser til at samværet gjennomføres i størrelsesorden 60-80 dager per år og må avtales løpende med barnets mor. Både samvær og familieforpliktelse i nytt forhold skal balanseres opp mot arbeidslivet, og med 12-timers vakter i 150+ døgn i full stilling på beredskap blir det ikke mye tid til familieliv.

A viser til at praksisen i selskapet er at uttaket gjøres som en fleksibel etyde i samråd med driftsavdelingen. Årsaken til at ikke alle friperiodene/samværene ble gjennomført, skyldes endrede behov hos både arbeidsgiver og arbeidstaker, samt behov for fleksibilitet fra begge parter for å opprettholde beredskapen. Under pandemien har A og kollegaene kjent ekstra på samfunnsansvaret og press på å opprettholde drift. Endringene i planlagt uttak har overhodet ikke vært til As fordel.

A anfører at arbeidsgiver er avhengig av at flygere tar ekstravakter, noe som gjenspeiles i utbetalt fridagssalg i perioden på over 1100, i tillegg til vakter som avspaseres. A er også X-basens eneste Line-Check Kontrollant (LCK) og skal jevnlig kontrollere kolleger gjennom observasjon ute på oppdrag, utenfor sine ordinære vakter, hvilket registreres som *ekstra vakt* i systemene. A anfører at arbeidsgiver har en rekke utfall og påstander som enten er direkte feil eller viser manglende kunnskap.

A bestrider at høyt sykefravær har vært en utfordring i virksomheten. Tvert imot har sykefraværet vært svært lavt når man tar covid-19-pandemien i betraktning. Dette har B selv opplyst i sine rapporter. Tjenesten ellers må dimensjoneres for lovpålagt trening, permisjoner, sykdom, etc., så dette kan ikke brukes som argumenter for å avslå As søknad.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører at A har rett til redusert arbeidstid på grunn av vektige velferdsgrunner, men ikke i det omfanget han krever. B viser til ordlyden i arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd og at små barn i seg selv ikke alene er grunn til å få redusert arbeidstid. Spørsmålet er hvilken reduksjon A har «*behov*» for.

B hevder at den innvilgede reduksjonen avspeiler det historiske og faktiske behovet A har. B viser til at situasjonen er annerledes enn før søknaden i 2019, i det A tok med seg en friperiode inn i 2022. Han har også arbeidet rundt 20 vakter ekstra i 2020/2021 og manglende uttak skyldes utelukkende at A selv har bedt om endring av opprinnelig plan. Arbeidsgiver betviler at pandemien er årsaken til endret behov hos arbeidstaker, siden han til tross for denne har gjennomført flesteparten av samværene.

B anfører at de har rett til å be arbeidstaker om å bidra til å opplyse faktum som er relevant for behovsvurderingen og viser til nemndspraksis, rimelighetshensyn og arbeidsgivers praksis.

Arbeidsgiver har utvist betydelig fleksibilitet og strukket seg langt, samtidig som As passivitet og manglende uttak av friperioder har medført redusert forutsigbarhet og administrativt merarbeid. At A har tilstrebet overføring av friperioder framfor å gå tilbake til full arbeidstid er ytterligere ressurskrevende for arbeidsgiver å administrere.

Selskapet har hatt en krevende oppstart og har ennå ikke hatt et driftsmessig normalår. B viser til tekniske driftsutfordringer, høyt sykefravær inkludert langtidssykmeldinger, flere med redusert arbeidstid, delvis foreldrepermisjon, pandemi, utfordrende arbeidsmarked, gjennomtrekk og implementering av ny EU-jet.

As reduserte arbeidstid må dekkes av standbypiloter i vikarpoolen. Pilotene skal dekke både planlagt og ikke-planlagt fravær og på grunn av flytid må en pilots fravær i mange tilfeller dekkes av to piloter. Denne fleksibiliteten er svært ressurskrevende for arbeidsgiver og påfører betydelig administrativt merarbeid.

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 vil innledningsvis bemerke at A oppfyller inngangsvilkåret i bestemmelsen i det han har et barn under 10 år. A har opplyst at han har samvær med barnet, som bor i en annen by. Partene er uenige om A har plikt til å fremlegge dokumentasjon på hvordan samværet skal gjennomføres. Nemnda kan ikke se at det følger av verken ordlyden eller forarbeidene at arbeidstaker må dokumentere behovet for redusert arbeidstid. Nemnda legger derfor til grunn det den anser som overveiende sannsynlig ut fra opplysningene og dokumentasjonen som er lagt fram, hvilket er at A har samvær med barn under 10 år, som bor langt unna og at samværet utgjør 60-80 dager per år og gjennomføres etter nærmere avtale med barnets mor.

Retten til redusert arbeidstid er betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten 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.

Departementet uttaler videre i Ot. Prp. Nr. 68 (1998-1999) punkt 3.2.3 at:

«Arbeidstaker kan ta arbeidstidsreduksjonen ut som arbeidsfrie perioder. Denne bestemmelsen tar særlig sikte på småbarnsforeldres behov for perioder med fri i løpet av året, f.eks. i forbindelse med skoleferier. Også for arbeidsfrie perioder må det foretas en avveining mellom arbeidstakers og arbeidsgivers interesser og behov.»

Departementet bemerket i Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 13.7.4. at det ikke var ønskelig å opprettholde strenge regler verken for saksbehandling eller for hvor lenge en avtale om redusert arbeidstid kan inngås for.

Departementet uttaler i Ot. Prp. Nr. 68 (1998-1999) punkt 3.2.3 at:

«Når de forhold som lå til grunn for arbeidstidsreduksjonen bortfaller, plikter arbeidstaker å gi arbeidsgiver melding om dette og gå tilbake til sin opprinnelig avtalte arbeidstid. Det siste har arbeidstaker også krav på (...)»

Nemnda er enig med B i at omfanget og gjennomføringen av den reduserte arbeidstiden hører inn under ulempevurderingen, men bemerker at et moment i denne vurderingen må være hvilket behov arbeidstaker har for redusert arbeidstid. Spørsmålet nemnda må ta stilling til er dermed om det medfører vesentlig ulempe å innvilge A ytterligere en periode med arbeidsfri for 2022 og fire for 2023, slik at reduksjonen tilsvarer avtalen han hadde for 2020/2021.

Etter en avveining mellom arbeidstakers og arbeidsgivers interesser har nemnda kommet til at arbeidsgiver har sannsynliggjort at det vil medføre vesentlig ulempe å innvilge A ytterligere arbeidstidsreduksjon. Nemnda viser til arbeidsgivers opplysninger om krevende forhold i virksomheten som sådan, og det administrative merarbeidet uttaket av arbeidstidsreduksjonen medfører, hvilket øker i takt med omfanget av redusert arbeidstid/antall arbeidsfrie perioder.

Nemnda har etter dette kommet til at A ikke har rett til ytterligere redusert arbeidstid.

Konklusjon

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

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

23. juni 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.