

VEDTAK NR 55/15 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 17. september 2015.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due (vara for Henning Harborg), leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Per Engeland, Virke
Geir Larsen, OSL

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 lufthavnbetjent i stilling på 100 prosent ved B. Arbeidssted er X.

Stillingen innebærer arbeidsoppgaver innen plass-, brann- og redningstjeneste. A arbeider turnus og inngår i ett av totalt tre vaktlag. Hvert vaktlag består normalt av fem personer.

Som følge av en yrkesskade han pådro seg på 90-tallet, men som først ble riktig diagnostisert i 2013, har A en midlertidig redusert arbeidsevne med 30 prosent, og har i den senere tid derfor vært 30 prosent sykemeldt.

I brev av 11. april 2015 søkte A arbeidsgiver om 25 prosent redusert arbeidstid i en tidsperiode på ett år. Søknaden var begrunnet med helsemessige årsaker. Arbeidstidsreduksjonen ønskes gjennomført ved at han i snitt arbeider tre arbeidsdager per uke istedenfor fire som nå.

Arbeidsgiver avslo søknaden i brev datert 26. mai 2015, mottatt av arbeidstaker 30. mai 2015. Avslaget var begrunnet med at man av driftshensyn og myndighetspålagte krav kun opererer med stillinger på 100 prosent for personell i brann- og redningstjeneste ved virksomhetens lokale lufthavner.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 22. juni 2015. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 22. juni 2015
- brev av 24. august 2015
- e-post av 8. september 2015

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 25. august 2015
- brev av 15. september 2015

Arbeidstakers anførsler

På vegne av A anfører NTL i det vesentligste:

Redusert arbeidstid som omsøkt vil ikke medføre noen vesentlig ulempe for virksomheten. Det er flere arbeidstaker i virksomheten som har stillinger på 50 prosent, og gjennomføring av påkrevde øvelser gjennomføres der uten vesentlig ulempe.

A har ikke på noe tidspunkt vært tatt ut av brann- og redningstjenesten. Avviket i antall øvelser i andre kvartal 2015 skyldes at A var 100 prosent sykemeldt. Det vises for øvrig til at han tidligere har vært ansatt i stilling på 50 prosent, og at BSL-E var gyldig også da.

Søknaden støttes av verneombud, tillitsvalgt og de andre på As vaktlag.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Redusert arbeidstid som omsøkt vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Den nødvendige tilretteleggingen av turnus lar seg ikke gjennomføre uten stor merbelastning på de øvrige ansatte. Videre vil en reduksjon i arbeidstiden føre til utfordringer med koordinering og gjennomføring av det pålagte øvingsprogrammet i tjenesten. Flere av øvelsene skal gjennomføres sammen med resten av vaktlaget, og må i tilfelle tilpasset den ansatte med redusert arbeidstid. A manglet 6 av 11 lokale øvelser i andre kvartal 2015, og kunne dermed ikke gå inn som en del av utrykningsstyrken. For at han skal komme tilbake i tjeneste kreves kompenserende tiltak og enda mer oppfølging.

Twisteløsningsnemndas merknader

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

På grunnlag av dokumentene i saken finner nemnda det godtgjort at A har helsemessige/sosiale behov for å få redusert sin arbeidstid. Dette er heller ikke bestridt av arbeidsgiver. Videre har han et barn på 7 år. Han oppfyller dermed bestemmelsens inngangsvilkår.

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 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.

Arbeidsgivers utgangspunkt synes å være at alle ansatte i brann- og redningstjenesten skal ha stilling på 100 prosent. Selv om stillingstype etter nemndas praksis er et relevant moment i ulempevurderingen, kan ikke nemnda se at loven åpner for at en arbeidsgiver på prinsipielt

grunnlag kan unnta en hel gruppe fra retten til redusert arbeidstid. Loven krever tvert imot en individuell vurdering av hver enkelt søknad.

Etter en konkret helhetsvurdering har nemnda kommet til at arbeidsgiver ikke tilstrekkelig grad har underbygget at den omsøkte arbeidstidsreduksjonen for A vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Nemnda har forståelse for at reduksjonen vil medføre visse utfordringer for arbeidsgiver, men finner det ikke godtgjort at ulempene forbundet med dette kan anses som vesentlige i lovens forstand.

Det er i vurderingen lagt en viss vekt på arbeidstakers anførsler om at han tidligere har fungert i tjenesten i 50 prosent stilling, samt at verneombudet og vaktlaget stiller seg bak søknaden. Nemnda legger til grunn at vaktlaget medvirker til at myndighetspålagte øvelser kan gjennomføres etter planen og innenfor arbeidstakers reduserte arbeidstid.

Konklusjon

Arbeidstaker gis rett til en arbeidstidsreduksjon på 25 prosent frem til 11. april 2016.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

Oslo, 21.09.2015

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).