



Vedtaksdato
11.06.2018

Vår referanse
2018/13119

Saksbehandler
Mahreen Shaffi

VEDTAK NR 44/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 6. juni 2018.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio
Per H. Engeland, Virke

Særskilt oppnevnte medlemmer

Arild Eileraas, SAS
Vegard Einan, Parat

Saken gjelder

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4)

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som kabinansatt i stilling på 100 prosent i B, med base i X. Hun har en datter på 2 år og hennes samboer er også pilot i B.

A har tidligere hatt redusert stilling til 75,27 prosent fra 1. mars 2017 til 31. desember 2017. Fra 1. januar 2018 har hun arbeidet i 100 prosent stilling.

I februar 2018 søkte A om redusert arbeidstid til «pilotrotasjon» på 57,14 prosent stilling, i form av 4-7-4-13 rotasjon. Søknaden ble begrunnet med omsorgen for datteren, og at hun hadde behov for å gå motsatt rotasjon som samboeren. Det ble søkt om redusert arbeidstid for en ubestemt tidsperiode.

Arbeidsgiver avsto søknaden i brev av 15. februar 2018. Avslaget ble begrunnet med at den omsøkte rotasjonen vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Videre viste arbeidsgiver til at det finnes en rekke andre ulike deltidrotsasjoner som kan tilbys ansatte med behov for reduserte stillinger, som ikke vil innebære en vesentlig ulempe.

I påvente av sakens behandling i tvisteløsningsnemnda, har arbeidstaker akseptert redusert arbeidstid til 75,27 prosent stilling, i form av 7-7-4-10 rotasjon, som er motsatt av hennes samboer.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 21. februar 2018. 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 21. februar 2018
- e-post av 25. mars 2018
- e-post av 10. mai 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 25. april 2018
- brev av 31. mai 2018

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Arbeidstaker og hennes samboer, som er pilot i B, har felles omsorg for en datter på 2 år. For å kunne gi den omsorgen som er nødvendig ved tilstedeværelse, økonomisk trygghet og familieliv, er det ønskelig at arbeidstaker jobber ca. 50 prosent og hennes samboer jobber 100 prosent. Det er også viktig at en av dem må ha anledning til å være hjemme.

Den avtalefestede reduksjonen for kabinansatte som er i motsatt rotasjon med pilotene er det ikke aktuelt å benytte seg av. Det ønskes en spesiell tilrettelegging av arbeidstiden til 57,14 prosent («pilotrotasjon»), med 4-7-4-13 rotasjon så raskt som mulig. Det søkes om en

slik reduksjon av arbeidstiden på ubestemt tid, så lenge kriteriene i henhold til arbeidsmiljøloven er oppfylt, eller annen søknad om forandring sendes til arbeidsgiver.

Selv om den omsøkte ordningen ikke er en del av kollektivavtalen, er ordningen nødvendig for arbeidstaker og det anføres at kravet til viktige velferdsgrunner er oppfylt. Det skaper ikke betydelig ulempe for virksomheten da det er søkt om en ordning som gjelder for piloter. Kabinansatte har tidligere fått innvilget å arbeide i «pilotrotasjon». Den eneste forskjellen på den omsøkte ordningen og den ordningen som er tilbudt, er at en syvdagers blokk med arbeidsdager reduseres med tre dager.

Arbeidstaker mener at den omsøkte ordningen ikke medfører vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Det er ikke vanskelig å planlegge dette. Tvert imot er en slik rotasjon svært forutsigbar. Det vil ikke i vesentlig grad skape større behov for vikar eller ytterligere ansettelse enn FOA3-60 prosent ordning som arbeidsgiver har tilbudt.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Arbeidstaker har etter søknad om redusert stilling, fått innvilget redusert stilling til 75,27 prosent i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-2 (4). Denne turnusen fremgår av kabinavtalen, og er individuelt tilrettelagt programmering for flyvende ansatte med omsorg for felles barn.

Det som er omstridt i denne saken er ikke hvorvidt hun har rett til redusert stilling, men at hun ikke har fått medhold i å arbeide i en bestemt turnus som selskapet ikke tildeler til kabinansatte, og som er en turnus fremforhandlet for piloter. Det stemmer ikke at selskapet har gitt denne turnusen til kabinansatte tidligere. Å tilby kabinansatte denne rotasjonen vil være svært lite effektivt for selskapet, og således en vesentlig ulempe. Selskapet har ulike andre tilbud til henne og andre kabinansatte som har krav på redusert stilling i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Arbeidsgiver kan ikke se at det er dokumentert spesielle eller tungtveiende problemer eller belastninger som gir krav på en ytterligere individuell tilpasning.

Å tilby redusert stilling i andre varianter enn de som er fremforhandlet gjennom forhandlinger mellom selskapet og de ulike foreningene, vil medføre en vesentlig ulempe for selskapet og også en forskjellsbehandling av de ansatte.

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 ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) fastsetter at arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre viktige 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.

A har ett barn på 2 år, og oppfyller med dette inngangsvilkåret for rett til redusert arbeidstid.

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.

Denne saken gjelder omfanget av arbeidstakers arbeidstidsreduksjon. Arbeidsgiver har tilbudt arbeidstaker arbeidstidsreduksjon som er i samsvar med etablerte ordninger som er fremforhandlet mellom fagforeningene og virksomheten. Ordningene er ment å ivareta behovet for redusert stilling i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser. Nemnda har i sin praksis en rekke ganger presisert at retten til redusert arbeidstid ikke innebærer en ubetinget rett for arbeidstaker til å bestemme hvor stor arbeidstidsreduksjon man skal ha eller hvordan den skal gjennomføres. I samsvar med forarbeidene og tidligere forvaltningspraksis, har nemnda lagt til grunn at også spørsmålet om omfanget må løses gjennom ulempevurderingen.

Det må i den vurderingen legges vekt på at B er en arbeidsgiver som har et klart og forståelig behov for turnusløsninger, og at B har et system hvoretter det tilbys reduserte stillingsandeler i en fastsatt ordning som også sikrer bedriftens behov. Systemet, herunder størrelsen og gjennomføringen av de reduserte andelene, har blitt til etter avtale med arbeidstakerorganisasjonene, og det er ingenting som tyder på at slike reduksjoner ikke er rimelig enkelt tilgjengelige for arbeidstakere som ønsker dem. Eksistensen av et slikt system i bedriften er ikke tilstrekkelig til å avslå ethvert krav på individuelle tilpasninger, men den må etter nemndas oppfatning medføre at arbeidstaker må kunne peke på særskilte behov for å gjøre krav på andre arbeidstidsreduksjoner enn dem som er tilgjengelige i systemet. A har fått innvilget redusert stilling til 75,27 prosent, som er individuelt tilrettelagt programmering for flyende ansatte med omsorg for felles barn, men arbeidstaker mener denne ikke ivaretar hennes behov.

Nemnda har etter en konkret helhetsvurdering kommet til at det vil innebære vesentlig ulempe for arbeidsgiver om arbeidstaker får medhold i sitt krav om redusert arbeidstid slik omsøkt. Det vises også til at arbeidsgiver allerede har tilbudt og innvilget ordninger som er ment for flyvende ansatte med omsorg for felles barn. A oppfyller inngangskriteriet i loven, men har ikke noe særlig tungtveiende behov utover det enhver barnefamilie må anses å ha. Nemnda har etter dette kommet frem til at arbeidstaker ikke kan gis medhold i sitt krav.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

11.06.2018

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).