

VEDTAK NR 201/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte fredag 29. september 2017.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Per H. Engeland, Virke

Saken gjelder

Tvist om rett til permisjon etter arbeidsmiljøloven §§ 12-5 og 12-6

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt i stilling som logistikkbefal på fartøyet X i B. Han er ansatt på T35 kontrakt, dvs. fast tilsettelse til fylte 35 år.

Normal arbeidstid er kl. 07.30 – 15.30 med FLEX avtale. Fartøyet har et årsprogram som videre er delt opp i kvartalsprogram og til slutt i en 14 dagers arbeidsplan. Som regel innebærer seilas sammenhengende tjeneste over flere dager og/eller uker.

A fikk barn i august 2017. I forbindelse med uttak av foreldrepermisjon ble det gjennomført flere samtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i løpet av våren 2017. A fremmet ønske om gradert uttak. Arbeidsgiver kom frem til at gradert uttak ikke er forenlig med tjenesten om bord.

Videre ble det gjort forsøk på å finne alternative stillinger for A med større fleksibilitet i perioden rundt fødsel og påfølgende permisjon.

Den 30. mai 2017 sendte A søknad om å utsette sitt uttak av foreldrepermisjon til perioden 21. mai 2018 til 25. januar 2019.

Arbeidsgiver avslo dette i brev av 31. mai 2017 med begrunnelsen at det ikke foreligger noen vesentlig grunn til gradert uttak eller utsettelse av foreldrepermisjon. Arbeidsgiver ønsker at A starter sin permisjon fortløpende fra 26. oktober 2017.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 28. juni 2017. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 28. juni 2017
- e-post av 11. juli 2017
- brev av 4. september 2017

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 17. august 2017

Arbeidstakers anførsler

A mener at han har rett til gradert uttak eller utsettelse av foreldrepermisjonen og anfører i det vesentligste:

B er en meget stor virksomhet. Det er vanskelig å tro at arbeidsgiver ikke kan omdisponere eller finne en vikar i den omsøkte perioden. Stillingen som logistikkbefal er en stilling det bør være lett å finne en stedfortreder i.

Arbeidsgiver har siden august ansatt en annen befalingsmann i stillingen. Det ble ikke lagt frem noen konkrete forslag til stillinger arbeidstaker kunne inneha i stedet.

Søknaden omfatter en lengre periode uten seiling fra mai 2018 til september 2018, og mye seiling fra september 2018 til desember 2018. Det er ikke så stor forskjell fra den perioden arbeidsgiver ønsker at permisjonen skal tas ut i.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Det vil medføre vesentlig ulemper for arbeidsgiver dersom arbeidstaker innvilges permisjon slik som omsøkt. Arbeidsgiver mener at det ikke foreligger noen vesentlig grunn for ønsket om gradert uttak eller utsettelse av foreldrepermisjon.

Ansatte i stillinger på X fartøy er unntatt arbeidsmiljøloven jfr. § 1-2 (2) bokstav a. All aktivitet er knyttet opp ATF (arbeidsavtale for B).

Delvis permisjon er ikke spesielt egnet for militært tilsatte om bord på Marinens fartøyer. Ledelsen om bord har derfor kommet til at A må ta permisjonen fortløpende. Det er dessverre ikke tilgjengelig personell med rett kompetanse som uten en lengre opplæring kan ivareta A sine oppgaver om bord.

Det ble foreslått at A kunne gå over i en landsstilling en periode mens han avvikler permisjon. Dette var ikke ønsket av arbeidstaker.

Twisteløsningsnemndas merknader

Twist om rett til permisjon etter arbeidsmiljøloven kapittel 12 avgjøres av tvisteløsningsnemnda i henhold til arbeidsmiljøloven § 12-14, jf. § 17-2. Etter forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda satt med leder samt to faste medlemmer.

Arbeidsmiljøloven § 12-6 gir arbeidstaker mulighet til å ta ut permisjon etter §§ 12-2, 12-4 og 12-5 første ledd som delvis permisjon. I henhold til § 12-5 første ledd har foreldrene rett til permisjon i til sammen tolv måneder. Foreldrene har uansett rett til permisjon når det ytes fødselspenger eller adopsjonspenger fra folketrygden.

Arbeidsmiljøloven § 1-2 angir at loven gjelder for virksomhet som sysselsetter arbeidstaker, med mindre annet er uttrykkelig fastsatt i loven. Unntatt fra loven er blant annet «sjøfart, fangst og fiske, herunder bearbeiding av fangsten om bord i skip», jf. § 1-2 (2) bokstav a.

Twisteløsningsnemnda legger til grunn at As arbeidsforhold omfattes av unntaket for «sjøfart» og at hans arbeidsforhold dermed ikke reguleres av arbeidsmiljøloven. Unntaket i arbeidsmiljøloven for «sjøfart» ble tatt inn i loven fordi arbeidsforholdene for sjømenn var regulert i spesiallover, jf. Ot. Prp. Nr. 31 (1935) Om å utferdige en lov om tilsyn med arbeid side 10:

«Når utkastet undtar sjøfart, så har dette sin grunn deri at arbeidervernet i dette yrke er ordnet med spesiallover. Det henvises til sjødyktighetsloven av 9 juni 1903, sjømannsloven av 16 februar 1923 og til lov av 11 juli 1919 om arbeidstid på norske skib.»

I henhold til forarbeidene til Skipsarbeidsloven (prp. 115 L (2012-2013) punkt 8.2), som regulerer arbeidsforholdene til sjøs i dag, defineres begrepet «til sjøs» som et 24-timers samfunn hvor de ansatte arbeider og bor sammen på skipet. Definisjonen av «sjøfart» bør derfor samsvare med denne definisjonen. A er fast disponert i stilling som logistikkbefal i B om bord på X, noe som innebærer at han bor og arbeider om bord på fartøyet flere dager og/eller uker av gangen. Dette må derfor etter nemndas forståelse anses som «sjøfart». Det

vises til nemndas vedtak 186/17. Tvisteløsningsnemnda har ikke kompetanse til å avgjøre hvorvidt arbeidstakere har krav på foreldrepermisjon etter andre regler enn arbeidsmiljølovens § 12-5 og § 12-6, og finner derfor å måtte avvise saken.

Nemnda noterer seg at skipsarbeidsloven § 1-2 annet ledd bokstav b og virkeområdeforskriften § 1 bokstav b gjør unntak for arbeidstaker som «gjør tjeneste på Bs skip». Dette synes ikke å være i tråd med uttalelsene i forarbeidene til skipsarbeidsloven, prp. 115 L (2012-2013). Ved utarbeidelsen av loven fremkommer det at lovgivers intensjon har vært at en arbeidstaker enten omfattes av skipsarbeidsloven eller av arbeidsmiljøloven, og at ingen arbeidstakere skal komme i den situasjonen at ingen verne Lovgivning gjelder. Nemnda viser til forarbeidenes punkt 8.3.4 hvor følgende fremkommer:

«Når lovens virkeområde skal utformes må det legges til grunn at enhver arbeidstaker må være beskyttet av stillingsvernsregler og andre fundamentale arbeidsrettslige rettigheter. Ingen arbeidstakere skal således komme i den situasjonen at vedkommende faller mellom to lover og står uten verneregler.»

Som det fremgår er det imidlertid lovgivers oppgave å regulere dette, og nemnda har derfor ikke kompetanse til å ta stilling til arbeidstakers krav.

Konklusjon

Saken avvises.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

29.09.2017

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4a 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).