



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
24. april 2020

Vår referanse
2020/2

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

VEDTAK NR 56/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 23. april 2020.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder
Silje Hassellund Solberg, LO
Mårten Brandsnes Faret, KS

Særskilt oppnevnte medlemmer

Ragne Eikrem, Avinor
Christen Horn Johannessen, 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 ansatt som helikopterflyger i fast stilling på 100 prosent hos B. A har base i X.

Selskapet er et norsk helikopterselskap som driver befordring av passasjerer for operatørselskapene til og fra kontinentalsokkelen. I tillegg driver de redningsoperasjoner til havs for de samme selskapene. B har den største basen på Y, men har i tillegg personell i Z, X, V og U.

Oppgavene deres beskrives slik at flygere i full stilling har ulike rotasjoner/turnus. I X er arbeidsrotasjonen 7 dager arbeid og 7 dager avspasering eller 14 dager arbeid/14 dager avspasering. A arbeider i full stilling i en 14/14 rotasjon. Et fullt årsverk utgjør 175 dager aktiv tjeneste. Det er en liten base og det er til enhver tid to besetninger som tjenestegjør henholdsvis på dag og kveldstid. Den enkeltes turnus er speilet mot en annen flyger. Det utføres flygninger på ukedager og søndager. Lørdag utføres det normalt ikke flygninger. For å ha en dekning av personell som tilsvarer behovet ønsker bedriften at flygere jobber 7/7 eller 14/14 rotasjon ved 100 prosent stilling, eller 5/9 rotasjon ved redusert stilling.

De jobber under kollektive arbeidsavtaler med flygerne, og bedriften fordeler disse mellom flygerne etter produksjonsmessig behov. Etter avtalen kan turnusen for den enkelte pilot endres med 6 ukers varsel.

Den 6. november 2019 søkte A om redusert arbeidstid jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 (4). Arbeidstaker søkte om å jobbe 75 prosent stilling i en 14/14/7/21 rotasjon på grunn av at han har to barn på 6 og 7 år som han ønsker å bruke mer tid på. Dette ønsket han å begynne med i januar 2020.

Søknaden ble i e-post av 4. desember 2019 innvilget av selskapets flygesjef, med 74,3 prosent redusert stilling i en rotasjon med 5 dager arbeid og 9 dager avspasering. A ba etter dette om en ny vurdering av den ønskede rotasjonen og om at andre rotasjoner ble vurdert, som 10-18 eller 11-17, da det er en normal redusert stilling ved andre baser (Q og Y) for de som opprinnelig jobber 14-14. Han har også tilbudt seg å bytte base fra X hvis det er basen i seg selv som er problemet. Avslaget ble opprettholdt i e-post fra arbeidsgivers representant C den 11. desember 2019 der rotasjonen ble opprettholdt begrunnet i operasjonelle krav i X.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 30. desember 2019. 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 30. desember 2019 med vedlegg
- brev datert 19. mars 2020

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 18. mars 2020

Arbeidstakers anførsler

A mener han har rett til redusert arbeidstid til 75 prosent stilling, og anfører at det ikke er vesentlig ulempe for bedriften å godta hans forslag til rotasjon. Selv om de bare er ti piloter på basen er det ofte «hull» i turnus, og dette løses allerede i dag ved å kjøpe inn andre piloter som har fri eller ved å sende opp flygere fra andre baser. Hans foreslåtte rotasjoner er bedre for arbeidsgiver siden det bare er en uke hver åttende uke som trenger dekning. Han anfører at arbeidsgivers turnus er en ulempe fordi han da vil måtte reise to ganger per måned, og det er dyrere og medfører mindre tid sammen med barna siden han reiser i friperioder.

Arbeidsgivers anførsler

B mener at det vil være en vesentlig ulempe å redusere As arbeidstid som omsøkt, og anfører i det vesentligste:

A søkte om redusert arbeidstid til 75 prosent med virkning fra januar 2020. Arbeidsgiver forutsetter at en innvilgelse av redusert arbeidstid gjelder for ett år om gangen. De ønskede rotasjonene vil medføre mangel på piloter enkelte dager eller gi for mange piloter andre dager. Flere alternative rotasjoner er vurdert, også det å bytte base men det er ikke ledige stillinger ved de andre basene. De ønskede rotasjoner vil gå ut over andre piloter og medføre særlige utfordringer med å få gjennomført gode arbeidstidsordninger for alle ansatte ved basen.

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 nestleder 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 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 bemerke at A oppfyller inngangsvilkåret i bestemmelsen om «andre vektige velferdsgrunner» da han har to barn under 10 år. Han har brakt saken inn for nemnda innenfor fristen på fire uker.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid 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.

Nemndas flertall, medlemmene Rogstad, Faret, Eikrem og Johannessen, har kommet til etter en konkret vurdering at den omsøkte ordningen med redusert arbeidstid etter ønsket rotasjon vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Flertallet legger til grunn arbeidsgivers opplysninger om at det i for stor grad vil gå ut over de andre ansatte ved at de ønskede rotasjonene vil medføre mangel på piloter enkelte dager eller føre til fri for mange piloter andre dager. Det at det er en liten base hvor de jobber to og to mot hverandre gjør det også vanskeligere å tilpasse den ønskede rotasjonen.

Flertallet finner at ønsket om å skifte base er vurdert av arbeidsgiver, og at det ikke er mulig for øyeblikket fordi at det ikke er ledige stillinger der. Den omsøkte ordningen med redusert arbeidstid etter ønsket rotasjon vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Det vil slik flertallet ser det være en vesentlig ulempe å tilpasse arbeidsrotasjonen på en annen måte enn den tilbudte 5/9 rotasjonen.

Nemndas mindretall, medlemmet Solberg har kommet til etter en helhetsvurdering at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at den ønskede arbeidstidsrotasjonen vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Mindretallet har forståelse for at 14/14/7/21 rotasjonen vil medføre visse utfordringer for arbeidsgiver, men finner det ikke godtgjort at ulempene forbundet med dette kan anses som vesentlige i lovens forstand. Arbeidsgiver har bare pekt på en annen mulig rotasjonsordning som vil påføre arbeidstakeren mer reisetid i friperioder. Dette i seg selv vil hindre arbeidstakeren i faktisk å få mer tid med sine barn.

Arbeidsgivers argumentasjon er basert på en lite konkret vurdering da det vises til at det er en 5/9 rotasjon som er standard ved reduserte stillinger. Mindretallet legger til grunn at basen har et system som kan brukes ved at når det er «hull» i rotasjonen kjøpes det inn andre piloter som har fri eller ved å sende opp flygere fra andre baser. Etter en samlet avveining mellom arbeidstakers behov og arbeidsgivers ulemper, finner mindretallet at de anførte ulempene ikke oppfyller kravet til vesentlighet i lovens forstand.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

24. april 2020

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 (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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).

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 (4).