



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
12.09.2023

**Vår referanse**  
2023/116

**Saksbehandler**  
Mona Ekelund

## **VEDTAK NR 81/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag 29. august 2023**

### **Sakens tema**

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd mellom A og B.

### **Vedtak**

A har ikke rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

### **Nemndas sammensetning**

Anne Marie Due, leder

Ingrid Tordis Enoksen, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Silje Stadheim Almestrand, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Jan Møller Andersen, Norsk Helikopteransattes Forbund, bransjemedlem arbeidstakersiden

Tonje Thue Width, (tidl. NHO Luftfart), NHO Service og Handel, bransjemedlem arbeidsgiversiden

## **Sakens bakgrunn**

A og hans ektefelle er ansatt som piloter (kaptein) i stilling på 100 prosent i B, (tidligere C) og jobber ved ambulanseflybasen i D. De er bosatt nær basen og har tre barn, født i 2010, 2011 og 2013.

Selskapet har om lag 110 flygere hvorav rundt 80 har samme stilling som A. Av de 80 er 19 i stand-by-stilling uten fast arbeidssted. Disse dekker ulike typer fravær på selskapets 7 baser. Fem andre piloter er dedikert administrative oppgaver/ledelse.

As oppgaver består av å tjenestegjøre som flyger og gjennomføre simulatortrening, intern trening, eksterne kurs og lignende. Hver arbeidsdag er 12 timer. En vaktperiode er normalt 7 vakter (natt eller dag)- 7 fridager – 7 vakter (natt eller dag) – 14 fridager. Sammensetningen ved basen i D er fra 1. januar 2023 endret fra 6 kapteiner og 4 styrmenn (6/4) til 5 kapteiner og 5 styrmenn (5/5).

Den 12. september 2022 søkte A om redusert arbeidstid fra 100 prosent til ca. 80 prosent med virkning fra 1. januar 2023. Begrunnelsen for søknaden var at endringene i turnusen fra 2023 ville påvirke familien.

B avsto søknaden den 19. oktober 2022. Begrunnelsen for avslaget var at A ikke hadde vektige velferdsgrunner. B oppfordret A til å søke på nytt hvis behovet endret seg.

A søkte på nytt den 25. oktober 2022 med ytterligere begrunnelse og viste til at endringen i turnusen innebar en drastisk reduksjon i tiden til felles samvær med barna.

Arbeidsgiver avsto søknaden i e-post av 12. desember 2022. Avslaget ble begrunnet med at A ikke hadde vektige velferdsgrunner.

I brev av 18. januar 2023 søkte A om redusert arbeidstid og viste til arbeidsgivers lovnad om dialog. I e-post samme dag svarte daglig leder at «avgjørelsen er tatt i søknaden, en dialog om andre løsninger får man ta med NN/HR om det kan la seg gjøre.»

I e-post av 26. april 2023 viste A til søknaden 18. januar 2023, lovnad om dialog fra arbeidsgiver.

Den 19. mai 2023 svarte HR at: «Din henvendelse er diskutert med Flygesjef, General Manager og OCC. Avslaget på søknaden din opprettholdes, da ressursituasjonen dessverre ikke har endret seg».

## **Sakens dokumenter**

A brakte saken inn for Tvisteløsningsnemnda 31. mai 2023. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende brev til nemnda:

- brev av 31. mai 2023
- brev av 2. juni 2023

- brev av 13. juni 2023
- brev av 1. august 2023

B har sendt følgende brev til nemnda:

- brev av 28. juni 2023
- brev av 11. august 2023

### **Arbeidsgivers syn på saken**

B gjør gjeldende at saken er for sent fremsatt og skal avvises.

Dersom saken ikke avvises, gjør B gjeldende at As behov for mer felles familietid ikke gir rett til redusert arbeidstid.

Arbeidstidsreduksjonen vil uansett medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Dialogen arbeidstaker etterspør, forutsetter at inngangsvilkåret er oppfylt, noe som ikke var tilfellet i denne saken. Veiledningsplikten med hensyn til frister/prosess har arbeidstaker selv overført til fagforeningen.

### Saken må avvises som for sent fremsatt

Fristens utgangspunkt er avslaget av 12. desember 2022. As henvendelser i etterkant startet kort tid etter avslaget og er et forsøk på reforhandling, ikke en ny søknad. Etterfølgende dialog om saken er etter nemndas faste praksis ikke fristavbrytende.

B viser til at det ikke kom frem nye opplysninger eller begrunnelser som berørte behovet i de etterfølgende henvendelsene.

Selskapets svar 18. januar og 19. mai 2023 var ikke nye realitetsbehandlinger av saken, kun forsøk på å forholde seg til de gjentatte henvendelsene fra arbeidstaker.

### A har ikke vektige velferdsgrunner

Behovet for mer tid sammen som ektepar/familie etter endringen av turnusen er ikke noe som gir rett til redusert arbeidstid. Turnusen er fremforhandlet med tillitsvalgte og ulempene ved å ha begge foreldre i samme stilling i samme selskap er noe familien må antas å ha et bevisst forhold til.

B viser til at alle barna er over 10 år i 2023 og er på skolen store deler av dagen. Det er ingen opplysninger om særlige hensyn eller behov hos barna utover det som anses normalt for en barnefamilie. En av foreldrene har dessuten anledning til å være hjemme med barna til enhver tid.

### Arbeidstidsreduksjonen vil medføre vesentlige ulemper på grunn av ressurssituasjonen/driftssituasjonen.

Det er for tiden flere langtidssykemeldte og det er usikkert om og når enkelte av disse kommer tilbake til arbeidet.

Flere flygere har allerede redusert arbeidstid og flere avvikler/planlegger foreldrepermisjoner. Det forventes mer fravær høsten 2023 i form av fristillinger for fagforeningsmøter, instruktører til linecheck mm, samt høstens obligatoriske recurrent-trening og typerating som er svært ressurskrevende. Driftsmessige utfordringer har vedvart lengre enn antatt i tilknytning til vedlikehold av fly og fordeling av ressurser.

Selskapet erfarer etterdønninger av et utfordrende arbeidsmarked etter pandemien med blant annet gjennomtrekk, der nyansatte piloter avslutter sine arbeidsforhold etter kort tid. Vakanser dekkes inn med piloter som starter i oktober og er forespeilet å være klare for produksjon primo 2024. De var tiltenkt trening tidligere i år, men bemanningssituasjonen, virksomhetsoverdragelse og økonomi har gjort at nytilsatte samles til kurs i slutten av oktober.

### **Arbeidstakers syn på saken**

A gjør gjeldende at saken er sendt inn i tide og må behandles.

A gjør også gjeldende at han har rett til redusert arbeidstid med 20 prosent fordi han har tre barn i barneskolealder og en ektefelle som har samme stilling som han. Endringene i turnus/rotasjon fra 6/4- til 5/5-ordning gjør det ikke mulig for ektefellene å være på jobb samtidig og dermed ha fritid sammen, som hel familie, slik som før endringen.

Han ønsker at reduksjonen gjennomføres ved å redusere årlig arbeidstid i samråd med selskapets driftsavdeling.

### Saken må behandles – fristen er overholdt

Fristen må beregnes ut ifra avslaget av 19. mai 2023, som er en realitetsbehandling av søknad nr. 2 av 18 januar og purring 26. april 2023. Det går der fram at arbeidsgiver på ny har vurdert saken i lys av ressursituasjonen, som «dessverre ikke har endret seg».

Ettersom arbeidsgiver i tidligere avslag har vist til at bemanningssituasjonen kan endre seg, kan ikke avslaget stå til «evig tid» og det er ingen tidsavgrensning for når man kan søke på nytt. Det er naturlig å ha en forventning om at selskapet løser saken gjennom dialog, supplerende opplysninger og forsøk på en minnelig løsning. Lovnad om dialog ble ikke overholdt av arbeidsgiver. Arbeidsgiver har dessuten ikke informert om Tvisteløsningsnemnda og deres tidsfrister.

### Vektige velferdsgrunner

Saken dreier seg ikke om barn under 10 år. Med endring av turnusen til 5/5-ordning er det ikke matematisk mulig å oppnå sammenfallende friperioder utover 7 dager, også når man tar hensyn til ferieavvikling.

### Ikke vesentlig ulempe

Selskapets valg av for lav bemanning kan ikke brukes som argument til å avskjære de ansattes lovfestede rettigheter.

### **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.

Fristen for å fremme sak for Tvisteløsningsnemnda er senest fire uker etter at arbeidstaker fikk skriftlig avslag fra arbeidsgiver. Dette går fram av arbeidsmiljøloven § 17-2 a første ledd.

I denne saken er partene uenige om fristen er overholdt, om A har vektige velferdsgrunner, og om reduksjonen vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten.

Nemnda vil først ta stilling til om fristen er overholdt og om saken dermed er fremmet rettidig.

Nemnda tar utgangspunkt i at partene er enige om at e-posten av 12. desember 2022 er et avslag på søknaden av 25. oktober 2022.

I avslaget går det klart fram at søknaden ikke innvilges. B viser til at de fastholder sin tidligere beslutning om at A ikke har vektige velferdsgrunner. De gjør deretter en subsidiær ulempevurdering og kommer til at en innvilgelse, forutsatt at inngangsvilkåret var oppfylt, uansett ville medføre vesentlige ulemper for virksomheten.

Arbeidstaker mener at han søkte på nytt 18. januar 2023 og at det er avslaget på denne som utløser fristen overfor nemnda.

Nemnda er delt i spørsmålet om fristen er overholdt.

Flertallet, medlemmene Enoksen, Andersen og Width, har kommet til at saken er fremmet rettidig.

Flertallet viser til at det ikke oppstilles noen grense for hvor ofte man kan søke om redusert arbeidstid. Det generelle utgangspunktet må derfor være at arbeidstaker kan fremsette en ny søknad og få denne behandlet.

Flertallet viser til e-post den 18. januar 2023 der daglig leder viser til at A kan opprette dialog med HR om eventuelle andre løsninger, selv om avgjørelse er tatt i søknaden. Dette kan etter flertallets oppfatning tolkes som at arbeidsgiver er villig til å se på saken på nytt. I tillegg nevner B i sine avslag at ulemper på grunn av bemanningssituasjonen gjør at 1. april 2023 er det tidligste tidspunkt for når redusert arbeidstid kan innvilges. Det er da naturlig at arbeidstaker henvender seg på nytt etter denne datoen med en forventning om en ny vurdering av søknaden. Nemnda viser også til ordlyden i e-posten 19. mai 2023 der arbeidsgiver skriver:

*Viser til din epost vedr. Søknad om redusert arbeidstid. Din henvendelse er diskutert med Flygesjef, General Manager og OCC. Avslaget på søknaden din opprettholdes, da ressursituasjonen dessverre ikke har endret seg.*

Etter dette har flertallet kommet til at arbeidstakers henvendelse av 26. april 2023 er en ny søknad som ble avslått 19. mai 2023.

A mottok e-posten med avslaget 19. mai 2023. Fristen for å fremme saken til nemnda var dermed 16. juni 2023. A fremmet saken til nemnda ved brev av 31. mai 2023. Saken anses dermed som rettidig innbrakt.

Nemndas mindretall, medlemmene Due og Almestrand, har kommet til at saken er fremmet for sent og må avvises fordi henvendelsen 18. januar 2023 og 26. april 2023 ikke er å anse som en ny søknad.

I utgangspunktet er mindretallet enig med arbeidstaker i at det ikke er noen eksakt tidsgrense for når det er mulig å søke på nytt etter et avslag om redusert arbeidstid. Nemnda har også i tidligere vedtak understreket dette, se blant annet vedtak 152/17. Vurderingen av om vilkårene for redusert arbeidstid er oppfylt skal gjøres etter en konkret vurdering på søknadstidspunktet. Etter at avslag er gitt kan situasjonen både hos arbeidstaker og arbeidsgiver endre seg, og vurderingen kan bli en annen. Endringer i partenes situasjon kan i teorien skje dagen etter avslaget, eller på et senere tidspunkt. Om henvendelsen 18. januar 2023 er en ny søknad eller ikke, må derfor vurderes konkret.

Mindretallet viser til at avslaget 12. desember 2022 er begrunnet i at inngangsvilkåret om vektige velferdsgrunner ikke er oppfylt. A opplyser verken den 18. januar 2023 eller senere om noen endringer i hans behov som gjør at vurderingen av inngangsvilkåret ville blitt en annen.

Mindretallet er enig med arbeidstaker i det generelle utgangspunktet at endringer i bemanningssituasjonen vil kunne ha betydning for vurderingen av retten til redusert arbeidstid, og dermed være relevant i vurderingen av hva som er å anse som en ny søknad. Dette forutsetter imidlertid at avslaget er begrunnet i en ulempevurdering og ikke som i denne saken, at inngangsvilkåret ikke er oppfylt. Nemnda er derfor enig med arbeidsgiver i at det ikke var hensiktsmessig å opprette noen dialog om alternative måter å gjennomføre en arbeidstidsreduksjon på, så lenge det ikke var endringer i arbeidstakers situasjon som berørte inngangsvilkåret.

Mindretallet har derfor kommet til at henvendelsen av 18. januar 2023 ikke kan anses som en ny søknad. Det går fram av arbeidsgivers skriftlige svar allerede i e-post fra daglig leder 18. januar 2023 at saken er avgjort. Etter mindretallets vurdering er dermed det arbeidstaker omtaler som en ny søknad 18. januar i alle tilfeller avslått skriftlig av arbeidsgiver samme dag.

Det er heller ingenting i arbeidstakers purring av 26. april 2023 og arbeidsgivers svar av 19. mai 2023 som taler for at det skjer en ny realitetsbehandling av saken. Etter nemndas faste og langvarig praksis er verken etterfølgende korrespondanse mellom partene eller krav om

forhandlinger fristavbrytende, se for eksempel vedtak 28/23, 20/23, 77/22, 93/21, 58/21 og 43/21.

Mindretallet har etter dette kommet til at fristen for å fremme saken til nemnda begynte da A mottok e-posten med avslaget 12. desember 2022. Fristen utløp dermed 9. januar 2023. Saken ble fremmet ved brev av 31. mai 2023. Saken anses dermed ikke som rettidig innbrakt og må avvises.

I samsvar med flertallets konklusjon om at saken er fremmet rettidig, går en samlet nemnd over til å behandle spørsmålet om A har rett til redusert arbeidstid.

Arbeidsgiver har anført at A ikke har vektige velferdsgrunner. 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. Foreldre med barn under 10 år anses etter forarbeidene å ha behov for å få redusert sin arbeidstid hvis de ber om det, uten nærmere begrunnelse av behovet. Dette kan ikke forstås slik at samvær med barn på over 10 år ikke kan utgjøre vektige velferdsgrunner i lovens forstand.

Tvisteløsningsnemnda bemerker at grensen på 10 år ikke er absolutt og søknader fra foreldre med barn over 10 år må avgjøres etter en konkret skjønnsmessig vurdering av om arbeidstaker har et behov som går utover det som kan påberopes av de aller fleste foreldre med barn over 10 år.

Nemndas flertall, medlemmene Due, Almestrand og Width har kommet til at A ikke har vektige velferdsgrunner, og derved ikke oppfyller ikke inngangsvilkåret i bestemmelsen.

Flertallet registrerer at foreldrenes arbeidssituasjon får konsekvenser for samlet familietid, men ikke i en slik grad at det innebærer en *vektig* velferdsgrunn i lovens forstand. Nemnda har også tidligere kommet til dette, se vedtak 42/11. Flertallet kan ikke se at det er påberopt særegne forhold i familien som tilsier særlig oppfølging utover det barn på samme alder krever. At A ikke har øvrig familie i nærheten med tanke på barnepass tillegger flertallet ikke vekt i vurderingen, da den gjeldende turnusen innebærer at omsorgen for barna vil bli ivaretatt ved at en av foreldrene til enhver kan tid være hjemme med dem. Flertallet har derfor kommet til at inngangsvilkåret for rett til redusert arbeidstid ikke er oppfylt.

Nemndas mindretall, medlemmene Enoksen og Andersen har kommet til at A har vektige velferdsgrunner.

Mindretallet viser til at søknader fra foreldre med barn over 10 år må avgjøres etter en konkret skjønnsmessig vurdering av om arbeidstaker har et behov som går utover det som kan påberopes av de aller fleste foreldre med barn over 10 år. A og hans ektefelle arbeider begge som piloter i B og har den samme turnusen. Endringene i turnus som ble innført i 2023 har medført at ektefellene får svært begrensede muligheter til å ha fritid og ferietid samtidig, og dermed også begrenset felles tid sammen med de tre barna på 10, 12 og 13 år. Mindretallet anser at disse omstendighetene utgjør et velferdsmessig behov for redusert

arbeidstid som overstiger det som de aller fleste foreldre med barn over 10 år kan påberope. Etter en samlet vurdering er mindretallet derfor av den oppfatning at det i dette tilfellet foreligger vektige velferdsgrunner i lovens forstand og at grunnvilkåret dermed er oppfylt.

Retten til redusert arbeidstid forutsetter at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Medlemmene Enoksen og Andersen har kommet til forskjellig resultat i ulempevurderingen.

Medlemmet Enoksen har kommet til at arbeidstidsreduksjonen vil medføre vesentlig ulempe for B og viser til arbeidsgivers opplysninger om bemanningssituasjonen, virksomhetsoverdragelse og driftsmessige utfordringer som har vardvart lengre enn antatt. Det er også opplyst at det er forventninger om fravær høsten 2023 og nye piloter som først er forespeilet å være klare for produksjon i starten av 2024. Medlemmet Enoksen har dermed kommet til at A ikke kan få medhold i sitt krav for den omsøkte perioden.

Medlemmet Andersen har kommet til at B ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at arbeidstidsreduksjonen vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Medlemmet Andersen viser til at virksomhetens bevisste underbemanning over år ikke kan undergrave arbeidstakeres rettigheter etter arbeidsmiljøloven. Medlemmet Andersen har etter dette kommet til at A har rett til redusert arbeidstid.

Resultatet av stemmegivningen er etter dette at nemndas flertall, medlemmene Due, Almestrand, Width og Enoksen har kommet til at A ikke får medhold.

### **Konklusjon**

A har ikke rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

### **Twisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

12. september 2023

### **Hva kan dere gjøre hvis dere er uenige i avgjørelsen?**

Dere kan ikke klage på nemndas vedtak, men saken kan behandles på nytt av domstolene. Saken må bringes inn for tingretten før det har gått åtte uker fra dere fikk vedtaket. Fristen starter når dere, eller den som representerer dere, får tilgang til vedtaket.



Avgjørelsen til nemnda gjelder mens saken er til behandling i domstolene, hvis ikke retten bestemmer noe annet.

**Hva skjer når fristen har gått ut?**

Hvis ingen har brakt saken inn for tingretten før det har gått åtte uker, gjelder vedtaket som om det var en dom. Avgjørelsen til nemnda er da bindende og endelig.

Dette står i arbeidsmiljøloven § 17-2.