

VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA

For behandling av sak nr. 3/2006 i tvisteløsningsnemnda ble det den 24.04.06 avholdt møte i Direktoratet for arbeidstilsynet´s lokaler i Christian Krohgs gt. 10, Oslo.

Tvisteløsningsnemndas faste medlemmer

Seniorrådgiver Hanne Inger Bjurstrøm (leder), Advokat Elisabeth Lea Strøm (NHO), Advokat Karl Inge Rotmo (LO)

Særskilt oppnevnte medlemmer

Christen Horn Johannessen (Parat)
Tor Sodeland (NHO)

Saken gjelder

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2, fjerde ledd.

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt

vedtak:

Sakens bakgrunn

A er ansatt som flyger i B. A søkte i januar 2005 om å få redusert sin arbeidstid til 80 prosent stilling. Bakgrunnen for søknaden er ønske om å kunne tilbringe mer tid sammen med sin sønn på 2 år. B har akseptert at A av nevnte grunn har rett til redusert arbeidstid. Tvisten knytter seg til reduksjonens omfang og nærmere gjennomføring. A ønsker en arbeidstidsreduksjon på 20 prosent og forutberegnelighet i forhold til fridagens plassering. Arbeidsgiver har avslått kravet om 20 prosent stillingsreduksjon med henvisning til at en slik stillingsbrøk er vanskelig å gjennomføre i praksis. Arbeidsgiver har isteden tilbudt A 25 % stillingsreduksjon, med fri hver mandag.

Ovenfor tvisteløsningsnemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader til saken. Det vises til brev fra Norsk Flygerforbund av 16.02.06 og 07.04.06. Videre vises det til brev av 16.02.06 fra B. For ytterligere opplysning av saken var partene, representert ved Norsk Flygerforbund og fra X, bedt om å stille for å besvare spørsmål under tvisteløsningsnemndas møte.

Arbeidstakers anførsler

Det vises til at A arbeidstidsordning er sterkt varierende. Hans ektefelle arbeider i helsevesenet noe som også innebærer varierende arbeidstidsordninger. For A er det derfor av stor betydning at den reduserte arbeidstiden gir økt forutsigbarhet i forhold til egen fritid, samtidig som lønnsnedgangen ikke blir for stor. Arbeidsgivers tilbud om 75 prosent stilling innebærer en for stor lønnsnedgang. Det fremholdes at arbeidsgiver må kunne tilrettelegge for 80 prosent stilling, idet dette ikke kan sies å medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Det henvises også til tariffavtalens regler om deltid, hvor det bl.a. fremgår at piloter har rett til 20 eller 25 prosent tjenestefri i forbindelse med omsorg for barn. På bakgrunn av nevnte tariffavtale må det stilles ekstra strenge krav til arbeidsgivers anførsler om vesentlig ulempe.

Arbeidsgivers anførsler

B opplyser at de fullt ut aksepterer A krav om redusert arbeidstid. Slik gruppen av piloter er organisert, har det til nå imidlertid ikke vært praktisk mulig å imøtekomme ønsket om 80 prosent stillingsandel. Det vises til at selskapet er pålagt en rekke bestemmelser om arbeidstid i offentlig lovverk, samt i kollektivavtalene. Selskapet har en rutestruktur og en flypark som må bemannes med optimal benyttelse av arbeidstid, slik at produksjonskostnadene blir lavest mulig. Av denne grunn har selskapet i utgangspunktet svært kompliserte skiftplansystemer. Ytterligere tilrettelegging for enkeltpersoner er krevende å følge opp. Bedriften har imidlertid igangsatt et arbeid som vil åpne for å tilrettelegge for flere typer deltidssystemer, herunder 80 prosent stilling.

Tvistløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Angjeldende tvist oppsto før denne bestemmelsen trådte i kraft 1. januar 2006, og den ble brakt inn for Arbeidstilsynet til avgjørelse etter tidligere arbeidsmiljølov § 46A. Saken var imidlertid ikke ferdigbehandlet før ikrafttredelsen av den nye loven. Saken er overført til tvistenemnda fra Arbeidstilsynet. Den nye arbeidsmiljøloven har ingen overgangsbestemmelser, og den aktuelle situasjonen er ikke kommentert i forarbeidene. Opprettelsen av tvisteløsningsnemnda er i forarbeidene forutsatt å representere en bedret tvisteløsningsmodell for partene, og nemnda ser på denne bakgrunn ingen betenkeligheter med å ta saken under behandling.

Arbeidsmiljøloven § 10-2, fjerde ledd fastsetter at arbeidstaker 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. Av forarbeidene til tidligere arbeidsmiljølov § 46A, Ot.prp. nr 3 (1982-1983), fremgår det at ved vurderingen av om det foreligger en *vesentlig ulempe* må det foretas en *avveining* mellom 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 i forhold til hvilke ulemper som kan påberopes fra arbeidsgivers side. 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 fremdeles vil være relevant. Gjennom tidligere forvaltningspraksis er det lagt til grunn at kravet til *vesentlig* ulempe innebærer at det ikke er tilstrekkelig å påberope en generell ulempe, f. eks. ulempen ved å måtte omorganisere arbeidsoppgaver eller skaffe vikar. Arbeidsgiver må kunne påvise en kvalifisert og betydelig form for ulempe, f. eks. at arbeidstidsreduksjonen vil medføre uforholdsmessige vanskeligheter for virksomheten.

Overfor tvisteløsningsnemnda har B representant forklarte seg nærmere om ulempene for virksomheten ved å tilrettelegge for 20 prosent redusert arbeidstid. Flygerne i selskapet er etter tariffavtalen plassert i såkalt "fast" eller "variabel" gruppe. Flygerne i fast gruppe har fastlagt turnus og dermed stor grad av forutsigbarhet i forhold til sin arbeidstid, mens flygerne i variabel gruppe får sine arbeidstider bestemt med to ukers varsel. Gruppe tildeles på bakgrunn av ansiennitet. 55 prosent av flygerne er plassert i fast gruppe, mens 45 prosent tilhører variabel gruppe. Virksomhetens skiftplansystemer er tilrettelagt for 80 prosent stilling for flygerne som tilhører fast gruppe, mens det for variabel gruppe pr. i dag kun er tilrettelagt for 75 prosent stilling. A er plassert i variabel gruppe. Tilrettelegging for 20 prosent stillingsreduksjon for A vil dermed innebære individuell programmering av arbeidstider, noe som er arbeidskrevende og upraktisk. Alternativt må han flyttes over i fast gruppe, noe som vil være problematisk av hensyn til tariffavtalens regler om at gruppetildeling skal skje på bakgrunn av ansiennitet. Mange flygere ønsker seg over fra variabel til fast gruppe, ettersom dette vil gi en mer forutsigbar arbeidssituasjon. Innvilgelse av 20 prosent stillingsreduksjon for A vil kunne medføre tilsvarende krav fra en rekke andre flygere i variabel gruppe. Virksomheten arbeider for tiden med å tilrettelegge for flere typer arbeidstidsreduksjoner også for de som tilhører variabel gruppe.

A representant har overfor tvisteløsningsnemnda forklart at det for A er av stor betydning at den reduserte arbeidstiden gir økt forutsigbarhet i forhold til fridagens plassering, slik at han får mulighet til å tilpasse sine arbeidstider til ektefellens skiftarbeid. Dette bør løses gjennom en avtale mellom partene. Samtidig er det viktig for ham at den reduserte arbeidstiden ikke medfører en for stor lønnsnedgang. 25 prosent stillingsreduksjon innebærer for A en for stor lønnsnedgang, og det bør for arbeidsgiver være mulig å tilrettelegge for 80 prosent stilling.

Tvisteløsningsnemnda vil bemerke at A allerede har fått innvilget redusert arbeidstid i form av 25 prosent stillingsreduksjon, bl.a. i form av fast fri hver mandag. A ønsker imidlertid kun 20 prosent stillingsreduksjon. Retten til redusert arbeidstid innebærer etter nemndas oppfatning ikke en ubetinget rett for arbeidstaker til en bestemt stillingsbrøk. I tråd med ovennevnte forarbeider og den praksis som foreligger på dette punkt legger nemnda til grunn at også dette vil bero på en interesseavveining og en konkret, skjønnsmessig vurdering av hvorvidt arbeidstakers ønske kan gjennomføres uten *vesentlig ulempe* for arbeidsgiver.

På bakgrunn av sakens opplysninger, herunder partenes forklaring i nemndas møte, legger tvisteløsningsnemnda til grunn at det for B vil være relativt store ulemper forbundet med å tilrettelegge for den stillingsbrøken som A ønsker. Slik selskapets arbeidstidssystemer er bygd opp, vil den omsøkte arbeidstiden innebære at det må foretas en individuell tilpasning av skiftplanen til A, med konsekvenser også for andre arbeidstakers skiftplaner. Nemnda legger til grunn arbeidsgivers forklaring om at dette vil være både svært upraktisk og kostnadskrevende for bedriften. Nemnda har også forståelse for at en slik tilrettelegging vil kunne bli særlig uhåndterlig dersom flere fra variabel gruppe ønsker tilsvarende stillingsbrøk. Nemnda tar med dette ikke stilling til hvorvidt det alternativt er mulig å flytte A over i "fast gruppe", ettersom dette er knyttet opp mot bestemmelser som er nedfelt i virksomhetens tariffavtale. I avveiningen av partenes interesser vil A behov for en arbeidstidsreduksjon på nøyaktig 20 prosent være av betydning. Arbeidsgivers tilbud om 75 prosent stilling vil gi A noe mer fri og en noe større lønnsnedgang enn han i utgangspunktet ønsker. Samtidig innebærer arbeidsgivers tilbud en større grad av forutsigbarhet, idet A tilbys fast fri hver mandag. Fra arbeidstakers side har behovet for forutberegnelighet når det gjelder fridagens plassering vært fremhevet som svært viktig.

Nemnda vil understreke at et tilbud om en arbeidstidsordning fra bedriftens side som innebærer en lønnsnedgang utover hva arbeidstakeren har forutsatt, vil kunne innebære en tilsidesettelse av arbeidstakerens rett til redusert arbeidstid etter loven. Tvisteløsningsnemnda er etter en konkret og samlet vurdering av forholdene i denne saken kommet til at den tilbudte ordningen ikke fremstår som urimelig overfor A, og at virksomhetens ulemper ved å imøtekomme hans ønske er større enn det behov han har for å få en arbeidstidsreduksjon på nøyaktig 20 prosent. A gis dermed ikke medhold i sitt krav.

Vedtaket er enstemmig.

Konklusjon

A gis ikke rett til 20 prosent redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2, fjerde ledd.

* * *

Tvisteløsningsnemnda

Hanne Inger Bjurstrøm
leder

Oslo, 16.05.06

Til orientering:

Tvist om rett til redusert arbeidstid kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2, andre ledd. 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, tredje ledd.