

VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA

For behandling av sak nr. 4/2006 i tvisteløsningsnemnda, ble det den 05.05.06 avholdt møte i Direktoratet for arbeidstilsynets 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

Advokat Sigurd Løkholm (Norsk Flygerforbund)
Direktør 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 faktum

A er ansatt som ambulanseflyger/kaptein i firmaet B, med base i hjembyen X. Han har også en administrativ tilleggsfunksjon som baseleder. A søkte den 29.01.06 om å få redusert sin arbeidstid. Bakgrunnen for søknaden er ønske om mer tid til samvær med sine to barn på henholdsvis ett og fire år. Permisjonssøknaden gjelder for perioden 01.05.06 til 31.10.06.

A arbeidsperioder består av 12 sammenhengende dager ambulansvaktjeneste med 177 timer fordelt på skift av varierende lengde, fra 9 til 24 timer. I den tredje uken avvikles to feriedager og tre avspaseringsdager før neste tilsvarende 12 dagers arbeidsperiode påbegynnes. A ønsker å få redusert sin stilling i form av fritak for dag 11 (dagvakt torsdag fra klokken 07.00–18.00) og dag 12 (dagvakt fredag fra klokken 07.00–16.00). Søknaden ble avslått ved arbeidsgivers brev av 09.02.06. Arbeidsgiver har isteden tilbudt en gjennomføring hvoretter arbeidstiden blir redusert med 4 dager annenhver arbeidsperiode, i form av arbeidsfri fra tirsdag til fredag annenhver arbeidsperiode.

Ovenfor tvisteløsningsnemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader til saken. Det vises til brev fra B av 31.03.06 og til brev fra A av 27.04.06.

Arbeidstakers anførsler

A har vist til at ønsket om redusert arbeidstid er begrunnet i familiens behov for en mer rettferdig fordeling av arbeidsbyrden i hjemmet mellom ham og hans kone, samt barnas behov for en mer tilstedeværende far. Det anføres at den gjennomføringsmåten som er foreslått fra hans side ikke er den optimale ut fra hans behov, men en løsning som vil påføre arbeidsgiver minst ulempe, samtidig som hans behov for en jevnlig, forutsigbar tilstedeværelse for sine barn, og en tilfredsstillende fordeling av husholdsoppgaver og barnepass mellom han og hans ektefelle. Det presiseres at søknaden om redusert stilling kun omfatter hovedstillingen som kaptein på flyambulansen og at tilleggsfunksjonen som baseleder ikke vil bli berørt. Denne stillingen utgjør under 10 prosent stilling og kan ivaretas fleksibelt, f. eks. fra hjemmekontor på kveldstid, evt. under ordinær vakttjeneste. A anfører at arbeidsgivers tilbud om uttak av den reduserte arbeidstid ikke avhjelper hans behov. Av familiemessige årsaker har han behov for hyppigere frekvens av dager sammen med barna. Det vises bl.a. til at hans ektefelles arbeidssituasjon innebærer en del reiseaktivitet.

Arbeidsgivers anførsler

B fremholder at de har innvilget A redusert arbeidstid, men ikke funnet å kunne oppfylle den ønskede gjennomføringsmåte i forhold til dag og tidspunkt. Dette ut fra både praktiske og økonomisk hensyn. Det vises til at flere andre i selskapet også har søkt om redusert arbeidstid, hvorav tre fra samme base som A tilhører. Alle disse ønsker å ta ut reduksjonen i slutten av sine arbeidsperioder. Det anføres at ambulanseflygning er belagt med strenge krav til kompetanse både for styrmenn og kapteiner. For å inneha stilling som kaptein kreves minimum 2000 flytimer og to års ansettelsestid. Bruk av eksterne vikarer er således utelukket. Ansettelse av nye styrmenn/kapteiner tar lang tid og innebærer store kostnader. Selskapet har til enhver tid fem ekstra piloter tilgjengelig for å dekke opp behovet for ekstraressurser internt. Disse må fordeles i forhold til behov som følge av sykefravær og lovpålagte permisjoner. I forhold til den tjeneste de som ambulansetjeneste/ kuttberedskap er forpliktet til å levere, finner arbeidsgiver det i dette tilfellet ikke forsvarlig å innvilge redusert arbeidstid på den måten som er ønsket fra arbeidstakers side. Fra arbeidsgivers side er det også vist til økte kostnader for selskapet som følge av at arbeidstiden reduseres hver arbeidsperiode.

Tvisteløsningsnemnda bemerker

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Frist for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgiver avslø krav fra arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3, tredje ledd. Angjeldende søknad ble avslått av arbeidsgiver ved brev av 09.02.06 og brakt inn for tvisteløsningsnemnda, ved arbeidstakers henvendelse av 23.02.06. Saken er således rettidig innbrakt.

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 lovens forarbeider fremgår det at alternativet *andre vektige velferdsgrunner* i første rekke tar 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.

Ut fra sakens opplysninger legger tvisteløsningsnemnda til grunn at det ikke er uenighet mellom partene om at A har rett til redusert arbeidstid som følge av behov for omsorg og tilsyn med sine barn. Nemnda går derfor ikke nærmere inn på dette spørsmålet.

Twisten gjelder arbeidstidsreduksjonen nærmere gjennomføring. A ønsker å ta ut arbeidstidsreduksjonen i form av to fridager i slutten av hver arbeidsperiode. Arbeidsgiver har avslått dette, men isteden tilbudt A fri fire dager annenhver arbeidsperiode.

Twisteløsningsnemnda vil bemerke at retten til redusert arbeidstid etter nemndas oppfatning ikke innebærer en ubetinget rett for arbeidstaker til å bestemme hvordan arbeidstidsreduksjonen skal gjennomføres. Nemnda viser til lovens formulering om at retten til redusert arbeidstid er betinget av at arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten og legger til grunn at dette forbeholdet også må gjelde i forhold til arbeidstidsreduksjonens nærmere gjennomføring. Spørsmålet nemnda må ta stilling til er således om det vil innebære vesentlig ulempe for B å la A gjennomføre den reduserte arbeidstid på den måten han ønsker.

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 skjønsmessig 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.

Nemnda vil bemerke at A allerede har fått innvilget redusert arbeidstid i form av fri fire dager annenhver arbeidsperiode. A har anført at den plasseringen av arbeidstidsforkortelsen som arbeidsgiver har tilbudt ham, vil innebære en stillingsreduksjon på 16,67 prosent, mens det alternativet han har søkt om ville gi en stillingsreduksjon på 11,29 prosent. Dette medfører i følge A at arbeidsgivers tilbud innebærer en inntektsreduksjon på ca 5 prosent mer enn det han har søkt om. Tvisteløsningsnemnda 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. Dette vil, avhengig av de konkrete omstendighetene, også kunne gjelde i forhold til mindre lønnsreduksjoner. I den aktuelle saken har tvisteløsningsnemndas flertall imidlertid ikke funnet å kunne legge avgjørende vekt på denne omstendigheten. Hvilke lønsmessige konsekvenser arbeidsgivers tilbud til A vil få, sammenliknet med konsekvensene av den ordningen han har søkt om, er omstridt mellom partene. På bakgrunn av de foreliggende opplysninger, er det etter flertallets syn ikke grunnlag for nemnda til å trekke noen konklusjon i forhold til dette spørsmålet.

Også når det gjelder vurderingen av om det vil innebære vesentlig ulempe for B å la A få gjennomføre den reduserte arbeidstid på den måten han ønsker, er tvisteløsningsnemndas medlemmer delt i sitt syn.

Twisteløsningsnemndas flertall, ved nemndas leder Hanne Inger Bjurstrøm og medlemmene Elisabeth Lea Strøm og Tor Sodeland, legger ut fra sakens opplysninger til grunn at det for virksomheten er forbundet med relativt store ulemper å tilrettelegge for den reduksjon i arbeidstid som A ønsker. Nemnda har på den andre siden forståelse for arbeidstakers ønske om kortere og mer regelmessige friperioder, som lettere vil kunne tilpasses ektefellens arbeidstid. Fra arbeidsgivers side er det vist til dels praktiske og dels økonomiske forhold som vanskeliggjør tilrettelegging i forhold til A ønsker.

Ut fra sakens opplysninger kan nemndas flertall ikke se at arbeidsgiver i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at det kostnadmessig vil være vesentlig større ulemper forbundet med den ene eller andre måten å gjennomføre arbeidstidsreduksjonen på. Slik nemndas flertall ser det vil spørsmålet om vesentlig ulempe således måtte vurderes i forhold til om ordningen er praktisk/forsvarlig gjennomførbart. Slik ambulansflytjenesten er regulert med strenge krav til kompetanse, flytimer og ansettelsestid, legger flertallet legger til grunn at det som et utgangspunkt er utelukket å gjøre bruk av eksterne vikarer. Således vil behov for ekstraressurser og omdisponering av personell måtte løses internt, ved bruk virksomhetens eget ”standby”-personell. B har fremholdt at de eksisterende ekstraressurser pr. i dag er maksimalt utnyttet. Twisteløsningsnemndas flertall finner å kunne legge arbeidsgivers uttalelser på dette punkt til grunn. Flertallet legger derfor til grunn at dersom bedriften skal opprettholde den nødvendige beredskap, må det utdannes nytt personell. Sett hen til de kvalifikasjoner som dette personalet må ha og kostnadene forbundet med dette, må dette etter nemndas syn anses som en ikke ubetydelig ulempe. Nemndas flertall viser til at arbeidsgiver langt på vei har imøtekommet A behov for arbeidstidsreduksjon gjennom den tilbudte ordning. I avveiningen mellom partenes interesse er nemndas flertall etter en samlet vurdering kommet til at virksomhetens ulemper ved å imøtekomme hans ønsker er større enn hans behov for å få arbeidstidsreduksjonen gjennomført på den omsøkte måte. A får således ikke medhold i sitt krav.

Nemndas flertall vil for øvrig påpeke at det forhold at flere ansatte i selskapet har søkt om redusert arbeidstid, tilsier at det fra virksomhetens side bør vurderes om det er behov for å øke poolen med ”standby”-piloter, for å møtekomme nåværende og fremtidige behov for vikarer i forbindelse med søknader om arbeidstidsreduksjon.

Twisteløsningsnemndas mindretall, medlemmene Karl Inge Rotmo og Sigurd O. Løkholm, har komme til en annen løsning enn flertallet. Det hefter flere uklarheter med hensyn til faktum i saken, bl.a. hva den lønsmessige reduksjonen utgjør i forhold til arbeidstakers krav og bedriftens tilbud. Arbeidstaker har i sitt brev av 12.02.06 bl.a. argumentert med lønnsreduksjonens betydning for privatøkonomien. Det ligger klart utenfor tvisteløsningsnemndas kompetanse å ta stilling til de lønsmessige konsekvenser av de alternative stillingsreduksjoner som er presentert. Arbeidsgiver har imidlertid hatt en klar oppfordring til å kommentere arbeidstakers anførsel om at arbeidsgivers alternative tilbud innebærer en lønnsreduksjon i forhold til eget krav på ca 5 prosent. Mindretallet legger således til grunn at arbeidstaker vil få ytterligere ca 5 prosent lønnsreduksjon dersom arbeidsgivers tilbud legges til grunn. Mindretallet er av den oppfatning at dette er et moment av betydelig vekt for den skjønsmessige interesseavveining som følger av lovbestemmelsen. Videre legger mindretallet til grunn at angjeldende arbeidstakergruppe som søker tilhører, ikke er omfattet av arbeidsmiljølovens alminnelige arbeidstidsbestemmelser. Det er noe uklart hvor mange timer et ordinært årsverk for gruppen utgjør, men det er på det rene at dette ligger godt over et normalt årsverk for vanlige arbeidstakere i skiftordninger. Dette kan gi seg utslag på det generelle plan ved at flere ansatte i selskapet kan ha behov for å redusere arbeidstiden i perioder av familiære grunner. Mindretallet har merket seg Lufttransports anførsel om at flere

har fått innvilget eller søkt om redusert arbeidstid. Når arbeidet er organisert slik at det medfører en arbeidsbelastning utover det vanlige, må arbeidsgiver også være forberedt på at behovet hos enkelte for redusert arbeidstid vil melde seg. For mindretallet er det således ikke av avgjørende betydning om bedriften faktisk må utvide staben for å imøtekomme arbeidstakers ønske. For det første vil lønnskostnadene være delvis selvfinansierende gjennom redusert arbeidstid og lønn hos andre. For det andre synes det å ligge i virksomhetens karakter at man må organisere virksomheten slik at arbeidstakers behov for redusert arbeidstid ivaretas. Til det konkrete i saken finner ikke mindretallet at det foreligger tilstrekkelig tungtveiende økonomiske årsaker til at søknaden skal avslås. Mindretallet finner arbeidstakers søknad velbegrunnet og anser ikke bedriftens innvendinger og argumenter for en alternativ løsning tilstrekkelig tungtveiende. Mindretallet er derfor av den oppfatning at arbeidstakers krav skulle vært tatt til følge.

Konklusjon

A gis ikke rett til å gjennomføre den redusert arbeidstid på den omsøkte måte, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2, fjerde ledd.

* * *

Twisteløsningsnemnda

Hanne Inger Bjurstrøm
Leder

Oslo, den 22.06.06

Til orientering

Twist 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.