



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
19. april 2021

**Vår referanse**  
2021/11

**Saksbehandler**  
Birgit Espejord Jensen

## VEDTAK NR 44/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 15. april 2021.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Steffen G. Rogstad, nestleder  
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS  
Mårten Brandsnes Faret, KS

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Tonje Thue Width, NHO SH (tidligere NHO Luftfart)  
Jan Møller Andersen, Norsk Helikopteransattes Forbund

### **Saken gjelder**

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

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

## Det ble truffet slikt vedtak:

### Saksforhold

A er ansatt som redningsmann på helikopter i stilling på 100 prosent hos B med base X. Han arbeider i en fast rotasjon i henhold til tariffavtale (2-3-2-4).

A søkte den 12. november 2020 om redusert arbeidstid til 50 prosent stilling på grunn av omsorg for barn under 10 år. Han ønsker å være fleksibel når det gjelder stillingsprosent, startdato og arbeidsrotasjon for å minske ulempen for arbeidsgiveren. A søkte også for to år siden om redusert arbeidstid og fikk avslag.

Arbeidsgiver avsto søknaden den 21. desember 2020. De begrunnet avslaget med hensynet til drift og sikring av tjenesten, og at det var forbundet med vesentlig ulempe for arbeidsgiver ved at andre ansatte måtte pålegges overtid dersom permisjonen skulle innvilges.

B leverer offshore helikoptertransporttjenester og søk- og redningstjenester (Z) til olje- og gassindustrien. I tillegg utføres Z også på land. De har per tiden fire baser offshore og en på land. De utfører også søk- og redningsoppdrag, samt medisinsk evakuering for hovedredningsentralen ved behov. Selskapet drifter den offentlige redningshelikoptertjenestens base i C.

B har 290 ansatte, hvorav 17 ansatte er redningsmenn i 100 prosent stilling ved basen i C og ulike Z-lokasjoner. Tre av disse bor i D. Alle helikoptre som utfører Z-oppdrag, har også redningsmenn som del av besetningen.

Redningsmenn utøver arbeidsoppgaver knyttet til tilkomst, redning og medisinsk behandling. Ved Z-oppdrag har redningsmannen hovedansvaret for det redningstekniske arbeidet som tilkomst, evakuering av pasienter/forulykkede ved heisoperasjoner, samt tilkomstteknikk ved urbane konstruksjoner på fartøyer og offshoreinstallasjoner (etablering av sikker standplass, ned- og oppstigning på faste tau). I tillegg assisterer de Z-sykepleier, anestesilege og annet helsepersonell. Ved basen i C er redningsmannen også fører av tjenestens legebil.

B følger nasjonal standard for redningsmenn i luftambulansetjenesten, redningshelikoptertjenesten og Z-offshore så langt som mulig.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post den 15. januar 2021.

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 15. januar 2021
- e-post av 1. februar 2021
- e-post av 3. mars 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 10. februar 2021

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører at han har rett til redusert stilling med 50 prosent på grunn av at han har omsorg for barn under 10 år. Han bor i D, og gjeldende Corona-restriksjoner medfører mindre tid sammen med familien fordi han sitter i karantene i en av fri-ukene. I tillegg endres restriksjonene ofte, og dette påvirker barna- og familiesituasjonen på en negativ måte. Han anfører videre:

- At det trengs 16,5 redningsmenn på tjenesten, og de er 18 ansatte redningsmenn på oppdraget når den siste er ferdig opplært innen sommeren 2021, noe han mener gir rom for å innvilge han redusert stilling.
- Han viser til at han i fri periodene også er pålagt disponibel bakvakt i 4-5 uker, og kurs og videreutdanning i 7 uker. Han avviser at han har mye fritid sammen med familien.
- Han anfører videre at sykefravær, pappapermisjoner med videre ikke er varige fravær, og akkurat nå har ingen pappapermisjon.
- Han anfører at han for to år siden også søkte om permisjon, og at arbeidsgiver hadde hatt tid til å sjekke mulighetene til å ansette noen vikarer fremfor å pålegge andre overtid.
- Når det gjelder anførselen om svekket fagmiljø viser han til at han under utdanningen jobbet 50 prosent stilling i tre år, og at fagmiljøet ikke ble svekket av den grunn.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører at det er forbundet med vesentlig ulemper å innvilge redusert arbeidstid av flere grunner:

- Driftsmessige og økonomiske konsekvenser slik som innreiserestriksjoner pga. den pågående pandemien ved at personell må sitte i karantene.
- Det er per tiden sykefravær og andre permisjoner blant ansatte i redningstjenesten.
- Hensynet til øvrige medarbeidere som må dekke opp for manglende personell ved å jobbe overtid i sine frie turnuser.
- Det vil ikke være praktisk mulig å ansette vikar i 50 prosent stilling pga. arbeidets art og nødvendig opplæringstid som kreves. Opplæringen krever blant annet at nyansatte redningsmenn i en periode må ha vakter sammen med erfarne redningsmenn, noe som innebærer at det er dobbelt personale på oppgaven.
- At fraværet ved en redusert stilling vil svekke fagmiljøet.
- Etter en interesseavveining mellom den ansattes behov og bedriftens ulempe ved å innvilge redusert arbeidstid, fremstår ulempene som større enn behovet til A.

### **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 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.

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 finner at A oppfylder inngangsvilkåret i bestemmelsen. Han har to barn på seks og åtte år som han ønsker mer tid sammen med. Etter loven er dette i seg selv vektige velferdsgrunner.

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, Rasmussen og Width, har etter en konkret vurdering kommet til at den omsøkte ordningen med redusert arbeidstid vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Nemndas flertall legger til grunn at arbeidsgiver ikke uten videre kan sette inn vikarer i stillingen fordi den krever særskilt kompetanse og opplæring. Det er også vektlagt arbeidsgivers opplysninger om at det i stor grad vil gå ut over de andre ansatte ved at de må jobbe overtid.

Etter en samlet avveining mellom arbeidstakers behov for redusert arbeidstid og arbeidsgivers ulemper fremstår det for nemndas flertall at de anførte ulempene oppfylder kravet til vesentlighet i lovens forstand.

Nemndas mindretall, medlemmet Andersen, har etter en helhetsvurdering kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at redusert arbeidstid vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Mindretallet ser at det er visse utfordringer for

arbeidsgiver å innvilge redusert arbeidstid, men finner det ikke godtgjort at ulempene forbundet med dette kan anses som vesentlige i lovens forstand. Nemndas mindretall legger vekt på at det er anført at behovet for å dekke tjenesten er 16,5 redningsmenn, og at det er anført å være 17 ansatte i tjenesten, samt at en ny ansatt er ferdig opplært innen sommeren 2021. Dette gir 18 ansatte redningsmenn til å dekke behovet på 16,5 tilsatte. Mindretallet viser til at A har vist fleksibilitet til å finne løsninger for å redusere arbeidsgivers ulemper ved en redusert stilling, og finner at det bør være muligheter tilpasse tjenesten med redusert arbeidstid for A.

Partene har pekt på at en karantene pga. Covid-19 restriksjoner må avvikles i fri perioder, noe som i seg selv vil hindre arbeidstakeren å få mer tid med sine barn. Arbeidsgivers argumentasjon er basert på en lite konkret vurdering og nemnda legger til grunn at driftsmessige kostnader alene ikke kan tillegges vekt.

Etter en samlet avveining mellom arbeidstakers behov og arbeidsgivers ulemper, finner nemndas mindretall at de anførte ulempene ikke oppfyller kravet til vesentlighet i lovens forstand.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Steffen G. Rogstad  
Nestleder

19. april 2021

### **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 annet 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

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 fjerde ledd.