



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**

10. mai 2021

**Vår referanse**

2020/246

**Saksbehandler**

Birgit Espejord Jensen

## VEDTAK NR 62/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 6. mai 2021.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

**Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder

Tore Trygve Dahlstrøm, Unio

Marianne Pedersen, Virke

**Særskilt oppnevnte medlemmer**

Laust Kristian Poulsen, NHO Service og Handel

Svanhild Hogner, Widerøe Ground Handling

**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 flytekniker i stilling på 100 prosent hos B og er stasjonert på basen på X. Fra januar til oktober 2020 hadde han permisjon fra sin stilling og jobbet i et prosjekt hvor han jobbet dagtid med fleksibel arbeidstid.

B er et norsk helikopterselskap som har som oppgave å fly mannskap til oljeplattformer på kontinentalsokkelen i C og i D. Selskapet har totalt 290 ansatte. Stillingen som flytekniker innebærer teknisk og mekanisk vedlikehold og sjekk av helikoptrene ved de daglige flygningene for å sikre at helikoptrene til enhver tid oppfyller lovpålagte krav til sikkerhet. I helgene gjennomføres teknisk vedlikehold for klargjøring av helikoptrene til neste ukes flygninger. Ved basen på X er det ansatt fire flyteknikere som inngår i en tredelt skiftordning.

A jobber i en skiftordning som løper over tre uker, såkalt «line» skift. Den første uken arbeider han dagtid på mandager, tirsdager og onsdager, på kveldstid torsdager og fredager, og på dagtid lørdager og søndager. Den andre uken jobber han dagtid på torsdager og fredager, og den tredje uken jobber han på kvelden mandager, tirsdager og onsdager.

Fra 8. februar 2021 til høsten 2021 jobber A i et prosjekt som gjelder 15-års kontroll av Super Puma helikopter samt oppgradering av helikopteret i samsvar med lovverket. Det er 30 midlertidig ansatte i prosjektet.

Det er 14 ansatte fordelt på fire skift som utfører tyngre vedlikehold på helikoptrene. De jobber på dagtid med 15 dager på jobb og 13 dager fri. I tillegg jobber de to helger i måneden. Etter prosjektet er avsluttet vil A gå over til sitt vanlige skift.

A ønsker å redusere arbeidstiden ved å ha fri fredager, lørdager og søndager de ukene han arbeider i helgen. Alternativt kan han jobbe en «line»-turnus, men slik at han har fri i helgene.

A søkte den 15. oktober 2020 om redusert arbeidstid med 20 prosent frem til høsten 2021 med muligheter for forlengelse da han har omsorg for barn på 4 og 7 år som han ønsker å tilbringe mer tid sammen med. Han har i tillegg syke foreldre som han ønsker å gi mer omsorg til.

Det ble avholdt drøftingsmøte mellom ledelsen og A med tillitsvalgt den 26. november 2020.

Arbeidsgiver avsto søknaden den 7. desember 2020, og begrunnet avslaget med at arbeidsbelastningen var størst i helgene, og at det ville være en vesentlig ulempe for arbeidsgiveren å innvilge redusert arbeidstid. For å imøtekomme kravet om fri i helgene har B tilbudt A en arbeidsturnus med dagarbeid, noe A har avslått da en slik løsning innebærer reduksjon i lønn. Alternativt kan bedriften tilby reduksjon av arbeidstid med 20 prosent de dagene han er på jobb i sin fastlagte turnus.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 28. desember 2020.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 28. desember 2020
- brev datert 23. februar 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 27. januar 2021

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører at han har rett til redusert stilling da han har omsorg for barn under 10 år og har syke og gamle foreldre han ønsker å gi mer omsorg til.

A anfører primært at han ønsker å fortsette på 15/13 skiftordningen med fri den første helgen i arbeidsperioden, mot at han arbeider mandager der han etter turnus skulle hatt fri. Subsidiært ønsker han å ha fri hver helg i den ordinære skiftordning (Line-skift).

Han anfører videre at Bs anførsel om driftsmessige og sikkerhetsmessige problemer, eller at arbeidsbelastningen i helgene er størst, ikke kan tillegges vekt i ulempevurderingen. Siden 2019 har han vært utleid til andre prosjekter eller avdelinger, og det har ikke vært leid inn vikar i hans sted i periodene han har vært utleid. A mener at arbeidsgiveren har vist at det er mulig å løse de ulempene som forventes ved å omdisponere personell.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører at tvisten omhandler hvordan reduksjonen av arbeidstiden skal tas ut, og at tvisten ligger utenfor nemndas kompetanse å avgjøre.

Subsidiært anføres at det medfører vesentlige ulemper å innvilge redusert arbeidstid. Arbeidsbelastningen er størst i helgene, noe som gjør det vanskelig å redusere arbeidstiden uten ulemper siden andre arbeidstakere må pålegges overtid for å dekke opp vaktene. Ulempen vil ha både drifts-, kostnads- og HMS- konsekvenser.

B anfører at de har tilbudt A tre ulike ordninger som alle medfører redusert arbeidstid, men at han har avslått tilbudene. Ordningene er enten dagskift med redusert arbeidstid, redusert arbeidstid som fordeles 80 prosent jevnt over de dagene han er på jobb i hans «line» turnus, og redusert arbeidstid i en 15/13 skiftordning/blokkskiftet slik at arbeidstiden fordeles jevnt over de dagene han er på jobb.

### **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.

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 legger til grunn at A oppfylder inngangsvilkåret i bestemmelsen. Han har to barn på fire og syv år som han ønsker mer tid sammen med. Etter loven er dette i seg selv vektige velferdsgrunner.

Tvisten gjelder rett til redusert arbeidstid og hvordan denne skal gjennomføres, noe som har stor betydning for om den reduserte arbeidstiden oppfylder arbeidstakers behov. Nemnda viser til tidligere praksis, blant annet nemndas vedtak 56/20, 151/17 og 152/17 hvor den har behandlet saker som også gjelder hvordan reduksjonen skal gjennomføres. Nemnda har derfor kommet til at tvisten faller inn under saker nemnda har kompetanse til å avgjøre, jf. aml. § 17-2 jf. § 10-13.

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.

Nemnda har i vurderingene delt seg i et flertall og et mindretall.

Nemnda flertall, medlemmene Due, Dahlstrøm, Pedersen og Hogner, har etter en konkret vurdering kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at redusert arbeidstid vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidsgiver har bl.a. hevdet at det er mye å gjøre i helgene, slik at det innebærer en vesentlig ulempe at arbeidstaker ønsker fri i helgene. Etter arbeidstakers oppfatning er ikke dette korrekt. Flertallet kan ikke

se at arbeidsgiver har sannsynliggjort at arbeidsbelastningen er større i helgene. Flertallet ser at det er visse utfordringer for arbeidsgiver knyttet til å innvilge redusert arbeidstid, men finner det ikke godtgjort at ulempene forbundet med dette kan anses som vesentlige i lovens forstand.

Nemndas flertall legger også til grunn at det foreligger vesentlige velferdsmessige grunner for å redusere arbeidstiden, men kan ikke se at de påberopte ulemper for drift og sikring av tjenesten medfører større ulemper enn det som må forventes. Det vises til at A i flere perioder har vært utleid til andre prosjekter uten at det har vært innleide vikarer i hans sted. Nemndas flertall mener dette viser at det er mulig å finne løsninger ved for eksempel omdisponering av personalet.

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

Arbeidstaker har ikke spesifisert et presist tidspunkt for hvor lenge den omsøkte arbeidstidsreduksjonen skal vare, ut over frem til høsten 2021. Nemndas flertall fastsetter derfor at den omsøkte ordningen varer frem til 31. oktober 2021.

Nemndas mindretall, medlemmet Poulsen, har etter en konkret vurdering kommet til at den omsøkte ordningen med redusert arbeidstid vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Mindretallet har lagt vekt på arbeidsgivers opplysninger om at det i stor grad vil gå ut over selskapets drift og sikring av tjenesten. Slik saken er opplyst fremstår det som at den ønskede reduksjonen med fri i helgene ikke kan gjennomføres uten at øvrige medarbeidere må pålegges overtid, noe som vil påføre stor belastning på en relativt liten gruppe av ansatte med tilsvarende kompetanse.

Videre legger mindretallet vekt på at arbeidsgiver også har forsøkt å redusere ulempene gjennom tre tilbud om ulike arbeidstidsordninger. Etter en samlet avveining mellom arbeidstakers behov for redusert arbeidstid og arbeidsgivers ulemper har mindretallet kommet til at de anførte ulempene oppfyller kravet til vesentlighet i lovens forstand.

### **Konklusjon**

A har rett til redusert arbeidstid med 20 prosent med rett til å arbeide i 15/13 skiftordningen med fri første helg i arbeidsperioden frem til 31. oktober 2021.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

10. mai 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