



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
21. januar 2022

Vår referanse
2021/207

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

VEDTAK NR 1/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 20. januar 2022.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Mårten Brandsnes Faret, KS

Særskilt oppnevnte medlemmer

Ragne Eikrem, Avinor
Jan Møller Andersen. Norsk Helikopteransattes Forbund

Saken gjelder

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4)

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som flyger i fast stilling på 100 prosent hos B. A har base i X. Han har vært fartøysjef siden 1. juni 2020. Frem til mars 2022 er A i foreldrepermisjon i 100 prosent fra sin stilling som helikopterflyger.

Selskapet er et norsk helikopterselskap som driver befordring av passasjerer for operatørselskapene til og fra kontinentalsokkelen. I tillegg driver B redningsoperasjoner (SAR) til havs for de samme selskapene. B har den største basen på Y, men har i tillegg personell i X, Z, C og V. B har x antall ansatte, hvorav x antall er flygere. De har x antall helikopter i Norge.

Besetningen på helikopteret består av fartøysjef og styrmann/senior styrmann. Som fartøysjef er A ansvarlig for planlegging og gjennomføring av flygningen til og fra kontinentalsokkelen.

Flygere i full stilling har ulike rotasjoner/turnus. 26 flygere jobber etter en rotasjonsordning med fem dager arbeid, to dager avspasering, fem dager arbeid og ni dager avspasering (5/2/5/9 rotasjon). 17 flygere arbeider etter en rotasjonsordning med syv dager arbeid, syv dager avspasering eller 14 dager arbeid og 14 dager avspasering (7/7- eller 14/14 rotasjon). I tillegg har B fem flygere med reduserte stillinger, hvorav tre flygere jobber fem dager og avspaserer ni dager (5/9 rotasjon). To flygere har 11 dager arbeid og 17 dager avspasering (11/17 rotasjon).

A arbeider i full stilling i en 5/2/5/9 rotasjon. Et fullt årsverk utgjør 175 dager aktiv tjeneste. Flygerne jobber etter en kollektiv arbeidsavtale som er inngått mellom NHO Luftfart B og YS Parat B Flygerforening, der den øvre arbeidstiden er satt til 1800 timer duty/800 timer blocktid (i cockpit). Det er bedriften som etter avtalen «eier turnusen» og fordeler disse mellom flygerne etter produksjonsmessige behov. Etter avtalen fordeles turnusen etter ansiennitet og den kan for den enkelte flyger endres med 6 ukers varsel.

Den 16. november 2020 søkte A om redusert arbeidstid til 80 prosent stilling der han ønsket å jobbe etter en 11/17 rotasjon fra og med november 2020. Søknaden er begrunnet i at A har tre barn under skolealder. Ektefellen jobber også turnus, så det er behov for store tilpasninger mellom ektefellene. Reiseveien forlenger fraværet fra familien, og han ønsker derfor en rotasjonsordning med lengre arbeidsperioder som vil redusere reisedagene mellom hjemmet og basen.

Arbeidsgiver har opplyst at en 11/17 rotasjon vil utgjøre ca. 82 prosent stilling.

B avslo søknaden 14. september 2021. I forkant av avslag har det vært kontakt mellom partene og det har blitt tilbudt en 5/9 rotasjon tilsvarende det andre flygere i redusert stilling har ved basen i X.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 11. oktober 2021. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 11. oktober 2021 med vedlegg
- brev datert 3. desember 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 12. november 2021

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at han har rett til redusert arbeidstiden til 80 prosent stilling, og anfører at det er reiseveien som forlenger fraværet fra familien, og at han ønsker en rotasjonsordning med lengre arbeidsperioder for å redusere reiseveien. Han anfører videre at han er fleksibel når det gjelder valg av rotasjonsordning dersom den legger opp til lengre arbeidsperioder.

A anfører videre at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort vesentlig ulempe for virksomheten ved redusert arbeidstid i en rotasjon med lengre arbeidsperioder. A søkte om redusert arbeidstid da han fikk sitt tredje barn, og han var kjent med at arbeidsgiver normalt tilbød en standard rotasjon for reduserte stillinger. Han presiserte derfor i søknaden at den rotasjonen som normalt blir tilbudt ikke ville være formålstjenlig i hans tilfelle. Han viser til at arbeidsgivers forslag om en 5/9 ordning ikke er basert på en konkret vurdering, da tilbudet er gitt han uten forutgående drøfting. Han har heller ikke mottatt andre forslag til hvordan hans reduserte arbeidstid kan gjennomføres. Ordningen som er tilbudt vil øke fraværet fra familien fordi den fører til flere reiser og vil dessuten føre til en større arbeidstidsreduksjon på 25,7 prosent, og ikke 20 prosent som han ønsker.

Arbeidsgivers anførsler

B gjør gjeldende at det vil være en vesentlig ulempe for virksomheten å redusere As arbeidstid som omsøkt.

B anfører at ulike rotasjonsordninger har vært vurdert, og at de har tilbudt en 5/9 rotasjonsordning som er den ordningen som de ansatte med 5/2/5/9 rotasjon i sin ordinære stilling blir tilbudt når de ønsker redusert arbeidstid. Begrunnelsen for tilbudet er operasjonelle krav der de fleste flygningene skjer på ukedager. Arbeidet som flyger innebærer at flygere jobber motsatt av hverandres turnuser. Den ønskede rotasjonsordningen vil medføre mangel på flygere i ukedagene og gi for mange flygere i helgene. A vil da være på arbeid utover virksomhetens behov samtidig som virksomheten må sette en annen flyger til å dekke hans oppgaver i ukedager. Ansatte som blir tilbudt 11/17 rotasjon går i en 14/14 rotasjon i sin ordinære stilling. Det vil ikke være en løsning å benytte fridagskjøp av annen flyger for å dekke opp fraværet. Det vil bli for dyrt og medføre unødig bruk av en ordning som er fremforhandlet for å dekke opp annet fravær i forbindelse med sykdom, værforsinkelser og trening.

B anfører videre at nemndas kompetanse er å vurdere rett til redusert arbeidstid, og ikke til hvilken arbeidsrotasjon en med redusert arbeidstid skal jobbe etter.

Arbeidsgiver anfører også at en innvilgelse av redusert arbeidstid må begrenses til å gjelde for ett år om gangen.

Tvistløsningsnemndas 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 ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) fastsetter at arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Alternativet «andre viktige 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.

A oppfyller derved inngangsvilkåret i bestemmelsen om «andre viktige velferdsgrunner» da han har tre barn under 10 år. Han har brakt saken inn for nemnda innenfor fristen på fire uker.

Arbeidsgiver har anført at arbeidstakers krav om endret rotasjonsordning ikke er en tvist nemnda har kompetanse til å avgjøre i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-13. I henhold til denne bestemmelsen avgjør nemnda tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om bl.a. bruken av bestemmelsene i § 10-2 andre, tredje og fjerde ledd. Arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd gir arbeidstaker rett til redusert arbeidstid dersom vilkårene i bestemmelsen ellers er oppfylt. Arbeidstid er definert i arbeidsmiljøloven § 10-1, hvor det kommer frem at «[m]ed arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver.» En rotasjonsordning som regulerer når arbeidstaker skal være disponibel for arbeidsgiver faller inn under denne definisjonen, og derved også inn under nemndas kompetanse til å avgjøre tvist om redusert arbeidstid. Nemnda har også tidligere behandlet lignende saker, jf. bl.a. nemndas vedtak 51/20, 62/21, 56/20, 151/17 og 152/17.

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 etter en konkret vurdering kommet til at den omsøkte ordningen med redusert arbeidstid etter en 11/17 rotasjon vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. I vurderingen legger nemnda vekt på arbeidsgivers opplysninger om at det i for stor grad vil gå ut over andre ansatte ved at den ønskede rotasjonen vil medføre mangel på flygere enkelte dager og for mange flygere andre dager. Det at flygere jobber mot hverandres turnuser gjør det også vanskeligere å tilpasse den ønskede rotasjonen.

Arbeidsgiver viser konkret til at andre mulige rotasjoner erfaringsmessig er vurdert i saker der arbeidstakere har lik rotasjon som A har i full stilling, uten å finne at det er mulig å gjennomføre det på annen måte enn den tilbudte 5/9 rotasjonen. Gjeldende arbeidstidsordning, inkludert rotasjonsordning, er en kollektiv ordning som er fastsatt etter forhandlinger med de tillitsvalgte. Etter nemndas oppfatning innebærer det en ulempe i seg selv for arbeidsgiver at en arbeidstaker skal følge en annen arbeidstidsordning/rotasjon enn den som kollektivt er fremforhandlet mellom partene, og derved i utgangspunktet gjelder for alle ansatte. Nemnda legger vekt på at det vil medføre betydelige praktiske utfordringer å endre rotasjonsordningen for en ansatt, og at det vil medføre logistikkproblemer i en bedrift med x ansatte flygere som jobber med oppdrag mot offshorevirksomhet i tillegg til SAR oppgaver, dersom enkeltansatte skal følge ulike rotasjonsordninger. Dette vil innebære en vesentlig ulempe for arbeidsgiver, som overstiger As behov å få en tilpasset rotasjonsordning.

Det vil slik nemnda ser det være en vesentlig ulempe å tilpasse arbeidsrotasjonen på en annen måte enn den tilbudte 5/9 rotasjonen.

Konklusjon

A gis ikke medhold.

Twisteløsningsnemnda

Anne Marie Due, leder
Leder

21. januar 2022

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 (2). 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 (3).

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 (4).