



Vedtaksdato
28.02.2025

Møtedato
27.02.2025

Vår referanse
2024/242

Saksbehandler
Mona Ekelund

SAK NR 19/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A har ikke rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd ved å jobbe deler av søndagsvakter hver 6. uke.

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Ingrid Tordis Enoksen, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Jørgen Hiim Stålhane, Virke, fast medlem arbeidsgiversiden

Anders Risnes, verneombud/tillitsvalgt Flytoget, bransjemedlem arbeidstakersiden

Line Eriksen, HR-direktør SJ-Norge, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som lokomotivfører i stilling på 100 prosent i B, med tjenestested for tiden [avdeling]. Ektefellen har tilsvarende stilling. Paret har to barn under 10 år. I 2024 har begge hatt 10 prosent redusert arbeidstid.

Arbeidsoppgavene består av togkjøring, skifting, teknisk kontroll og visitasjon av togsett. Det er stasjonert 37-39 lokomotivførere i [avdeling], og det er i tillegg annet kjørende personell.

Lokomotivførerne og annet kjørende personell jobber i 6-ukers turnus med gjennomsnittsberegnet arbeidstid og ulike oppstartstidspunkter hver dag, og med arbeid annenhver helg. A og ektefellen har 8 overlappende vakter og har på eget initiativ fått byttet 6 av disse fast med andre kolleger. De gjenstående vaktene overlapper slik:

Lørdag - A kl. 06.53-13.04 - ektemannen kl. 05.30- 15.30.

Søndag - A kl. 06.50-16.32 - ektemannen kl. 13.54- 22.34.

I e-post den 27.10.2024 søkte A om å redusere arbeidstiden fram til 14.12.2025. A ønsket å ha fri fra lørdagsskiftet og å redusere søndagsskiftet med 3 timer slik at avslutningstiden blir kl. 13.32 istedenfor kl. 16.32.

Bakgrunnen for søknaden var at familien ikke får logistikken til å gå opp, og at de samtidig ønsker å jobbe tilnærmet 100 prosent stilling av hensyn til økonomien.

B avslo søknaden 28.10.2024. Begrunnelsen for avslaget var fast praksis om at det kun er aktuelt å redusere hele dagsverk.

A fikk 01.11.2024 innvilget redusert arbeidstid med 5 prosent i perioden 15.12.2024-14.12.2025 ved fri lørdag og søndag hver 6. uke.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 19.11.2024.

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 19.11.2024
- brev av 11.01.2025
- brev av 03.02.2025
- brev av 16.02.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 18.12.2024
- brev av 22.01.2025
- brev av 12.02.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få redusert søndagsvakten hver 6. uke med 3 timer ettersom det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Arbeidsplanen er kollektivt fremforhandlet og det finnes ingen alternative eller livsfasebasert turnuser. En avvikende turnus er i seg selv en ulempe.

Ulempen med to foreldre i samme stilling i samme selskap er noe familien må ha et bevisst forhold til, det vises til Tvisteløsningsnemndas vedtak om dette.

Det er fast praksis at reduksjon tas ut som hele dager fordi det innebærer uforholdsmessig mye ekstraarbeid for planavdelingen å organisere avløsning midt i et skift.

Åpning for en praksis med å fravike turnusene vil skape betydelige utfordringer for planavdelingen. Det forutsetter økte årsverk både i planavdelingen og for lokomotivførere. Det er ingen tilgang på vikarer eller innleide. Bare i B tog [Landsdel] er det 110 konduktører og ca. 40 lokførere som jobber redusert arbeidstid.

En timereduksjon er en ulempe for andre lokførere da det er vedtatt at et dagsverk skal være minst 5 tjenestetimer, eller rammetjeneste. Det er enighet om at man skal unngå klipp- og lim-dagsverk fordi det utgjør en arbeidsmiljøbelastning og uforutsigbarhet, og tjenesten kan inneholde oppgaver/kjøring de normalt ikke har. Ramme/reserveprosenten er ikke beregnet på å ta høyde for redusert arbeidstid.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at det ikke vil være til vesentlig ulempe å redusere søndagsvakten hver 6. uke med 3 timer istedenfor å ha fri hele dagsverket på 9,5 timer.

Arbeidsgiver viser ikke til noen konkrete vesentlig ulemper og det er ikke gjort en individuell vurdering. Det er tvert imot en fordel for både arbeidsgiver og arbeidstaker å jobbe så nært opp til 100 prosent som mulig. Hensynet til familieøkonomi og pensjonsgrunnlag gjør at A ikke ønsker så stor reduksjon som hun er innvilget.

B har en reserveprosent på ca. 33, ment å dekke opp ulike typer fravær. I praksis betyr det at alle turnuser gjennomsnittlig er bygget med ca. 2/3 fast tjeneste og 1/3 rammetjeneste/reserve. En lokomotivfører i B kan erstattes av hvilken som helst annen lokfører i B, også fra andre stasjonssteder, for de aller fleste ruter.

Det må ikke ringes en person for å dekke de tre timene saken omhandler. Ved at As søndagsvakt dekkes av en rammevakt, kan hun ha reservetjeneste i 6,5 timer og dekke opp delgjøremål som oppstår i driften.

B viser kategorisk til at reduksjon må tas ut i hele dager. En lavt bemannet planavdeling og et lite fleksibelt planleggingsverktøy kan ikke anses som en vesentlig ulempe i lovens forstand. Denne saken lager ingen generell ny praksis, slik B fremstiller det som.

Det er et mye lavere antall ansatte som søker om tilpasninger i arbeidstiden enn det arbeidsgiver framstiller det som. I [region] er det i 2025 kun 6 av 68 lokførere som jobber redusert, tilsvarende 0,4 årsverk. A er den eneste som ønsker deler, fremfor hele dagsverket redusert. At en reduksjon på 3 timer forutsetter ansettelse av flere lokførere og flere planleggere enn en reduksjon på 9,5 timer faller på sin egen urimelighet.

Et dagsverk skal ikke begrenses, men beregnes til 5 timer uansett om man er på jobb kortere.

Begrensing av klipp- og lim gjelder en konkret situasjon sommeren 2024 der 10 lokførere skulle dekke 20 stillinger og fikk ulevelige arbeidsdager. De som har rammetjenester har søkt seg til uforutsigbare tjenester og det er helt vanlig å få biter av andre dagsverk i rammevakten. Dette er i tillegg populære turnuser for de som ikke er avhengige av forutsigbarhet. Fra 2026 ønsker B at alle skal ha rammetjeneste for fri og fortløpende planlegging gjennom året. Det fremstår rart at uforutsigbarhet brukes som negativt argument i denne saken.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Twisteløsningsnemnda kan etter arbeidsmiljøloven §§ 10-13 og 17-2 avgjøre tvister som nevnt i arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd:

Arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få redusert sin arbeidstid, dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

I denne saken er partene uenige om det medfører vesentlig ulempe for virksomheten om A arbeider deler av søndagsvakten hver 6. uke istedenfor å ha fri hele vaken.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at arbeidstidsreduksjonen ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for B.

Spørsmålet om vesentlig ulempe avgjøres etter en konkret vurdering som innebærer en avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Hvis arbeidstakers behov for redusert arbeidstid er særlig stort, kreves det en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiveren for å avslå enn ellers.

I denne saken har arbeidstaker fått innvilget redusert arbeidstid for å imøtekomme behovet for å ivareta omsorgen for små barn, hvilket er i kjerneområdet for bestemmelsen. Tvisten gjelder arbeidstakers økonomiske behov for å jobbe mer enn den innvilgete arbeidstidsreduksjonen.

Kravet til at ulempen må være vesentlig, betyr at det ikke er nok å vise til en generell ulempe. Det vil for eksempel ikke være nok at arbeidsgiver må bruke vikar eller omorganisere arbeidsoppgaver, hvis ikke dette gir større utfordringer enn normalt.

Relevante momenter i vurderingen kan være hvordan reduksjonen skal tas ut (eksempelvis kortere dager eller arbeidsfrie perioder), om arbeidstaker har en spisskompetanse som er vanskelig å erstatte og om det fører til økt belastning på de øvrige ansatte. Hvis det allerede er flere som har redusert arbeidstid kan summen av tilpasningene være en vesentlig ulempe som oppfyller lovens krav.

Nemnda viser til at A har fått innvilget redusert arbeidstid i form av fri fra søndagsvaken hver 6. uke.

Nemnda har forståelse for at arbeidstaker av hensyn til familieøkonomi og pensjonsgrunnlag ønsker å jobbe 5-6 timer mer hver 6. uke enn det hun gjør med reduksjonen hun er innvilget i dag. Dette er likevel slik nemnda ser det ikke et behov som retten til redusert arbeidstid er ment å ivareta. Nemnda viser også til at den i sin praksis en rekke ganger har presisert at retten til redusert arbeidstid ikke gir en ubetinget rett for arbeidstaker til å bestemme hvor stor reduksjon en skal ha, eller hvordan den skal gjennomføres og at dette må løses gjennom ulempevurderingen.

Nemnda har kommet til at ulempene forbundet med en oppdeling av et dagsverk, særlig på en helgedag, er vesentlige sett opp mot arbeidstakers behov i denne saken. Nemnda har videre lagt vekt på at det er en prosentvis liten forskjell mellom reduksjonen A ønsker og den hun er innvilget sett opp mot merarbeidet det medfører å dele opp dagsverket.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

28. februar 2025