



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
9. juni 2022

Vår referanse
2022/42

Saksbehandler
Mona Ekelund

VEDTAK NR 51/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 9. juni 2022.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder
Silje Hassellund Solberg, LO
Marianne Pedersen, Virke

Særskilt oppnevnte medlemmer

Richard Fiskaa, Norsk olje og gass
Kristine Knudsen, SAFE

Saken gjelder

Tvist om rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som ROV Pilot Technician i stilling på 100 prosent i B.

A jobber offshore i disponibel 5–4 rotasjon. Ordningen innebærer fem uker på vakt tilgjengelig for arbeid, hvorav maksimalt to uker offshore med turer av varierende varighet, deretter fire uker fri. En 100 prosent stilling innebærer 203 disponibeldager innenfor ett år, og et årsverk er 1582 timer.

As gruppe består av ca. 240 personer. Disse er organisert i disponibelplaner slik at ca. 1/3 til enhver tid er på og at rotasjonsgrupperingen utgjør ca. 80 personer.

B har ikke arbeidsplan på 2–4, men åpner for disponibelplan på 2–4 der det er mulig. Historisk er disponibelplan 2–4, knyttet til ansiennitet i tillegg til kundens kompetansebehov. I tillegg har B tilgjengelig et visst antall stillinger i disponibel 3-3 rotasjon som er en del av særavtalen. Praksis er at rotasjonen gis midlertidig, i utgangspunktet etter ansiennitet, men også i saker der det er tilretteleggingsbehov av sosiale grunner.

A har hatt tilrettelagt arbeidstid i form av disponibel 3–3 rotasjon i ca. ett år til utgangen av 2021. Bakgrunnen var behovet for oppfølging av et kronisk sykt barn. I e-post av 5. desember 2021 søkte han om videreføring av samme rotasjon.

I e-post den 11. januar 2022 svarte arbeidsgiver at *«For å sikre den forutsigbarhet og oppfølging av din sønn slik du beskriver vil en 3-3 ordning være et alternativ som fungerer for deg og din familiesituasjon. 3-3 vil være et tiltak som vi kan gi i en kortere periode med en definert avslutning slik at den ansatte kan gjøre tiltak den oppståtte situasjonen»*. Arbeidsgiver skisserte også et tilbud om redusert arbeidstid til 80 prosent i disponibel 3–3 rotasjon som de ba A vurdere. A viste til forslaget i e-post av 9. februar og svarte at han ikke ønsket redusert stilling. I e-post av 7. mars 2022 avsto B søknaden om videreføring av ordningen og viste til at den var midlertidig og ikke kunne gjøres permanent.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 14. mars 2022. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 14. mars 2022
- brev datert 12. mai 2022
- brev datert 27. mai 2022

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 6. mai 2022
- brev datert 20. mai 2022

Arbeidstakers anførsler

A mener han har rett til fleksibel arbeidstid i form av å fortsette med disponibel 3–3 rotasjon på permanent basis, eller lengst mulig. Virksomheten har utlyst flere midlertidige stillinger med rotasjoner som vil avhjelpe hans situasjon, og dette ville være bedre enn 5-4 rotasjonen selv om det ikke er faste stillinger. A har søkt på faste stillinger med ønsket rotasjon, men ikke fått tilbud om disse. Han kjenner til at det er gitt disponibel 3–3 rotasjon til andre kolleger med samme stillingstittel og oppgaver.

A viser i det vesentligste til at han har hatt den omsøkte rotasjonen i ca. ett år og at det har fungert fint for familien og at han dessuten fylte årsverket sitt i 100 prosent stilling.

Av hensyn til økonomien er det ikke aktuelt å redusere arbeidstiden til 80 prosent, selv om han har rett til dette av velferdsmessige grunner, men de samme hensyn gjør seg gjeldende i spørsmålet om rett til fleksibel arbeidstid.

Arbeidsgivers anførsler

B hevder at A ikke har rett til fleksibel arbeidstid i form av en permanent disponibel 3–3 rotasjon og viser i det vesentligste til at det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

B viser til at intensjonen bak den midlertidige disponibel 3–3 rotasjonen var at A skulle finne ut hva helseutfordringene til barnet innebar for ham/familien, og om det var behov for å gjøre tilpasninger for at han skulle kunne fortsette i stillingen som ROV-pilot/tekniker.

I virksomheten og i As ansattgruppe er det til enhver tid arbeidstakere som har behov for tilrettelegging på grunn av egne helseutfordringer eller sosialt vektige grunner og virksomheten må ta hensyn til helheten. Det vil kunne få store konsekvenser for arbeidsmiljøet i offshorestaben, dersom alle søknader om tilrettelegging skulle fått innvilget disponibel 3–3 rotasjon, eller midlertidig 2–4.

På grunn av kort varslingsstid og varierende lengde på offshoreturer, er det utfordrende å oppfylle årsverket (1582 timer) i en disponibel 3–3 rotasjon. Den ansatte må være offshore gjennomsnittlig 15,6 dager per arbeidsperiode gjennom hele året og må derfor prioriteres på de lange turene. De som går i grunnrotasjonen 5–4 vil da få flere korte turer, og dermed større uforutsigbarhet innenfor sin disponibelperiode. Disponibel 3–3 rotasjon innebærer større sannsynlighet for at bedriften ikke klarer å benytte den ansatte i hele stillingen på 100 prosent.

Virksomheten har et begrenset antall plasser i disponibel 2–4 rotasjon, og disse vil ikke lenger kunne være «faste» i en kontraktsperiode dersom de blir gjort krav på ut ifra tilretteleggingsbehov. Virksomheten balanserer ansiennitet opp mot behov for tilrettelegging, og hvis A fikk en midlertidig 2–4, vil det kunne medføre at en eller flere person(er) som har stått på venteliste i 10-15 år ikke kan få den plassen.

B viser avslutningsvis til at tilbudet A har fått vil være en god løsning fordi han da kan opptjene 100 prosent lønn, samtidig som bedriften ikke trenger å gjøre for store endringer i andre ansattes arbeidsbelastning for å sikre at han blir benyttet i et fullt årsverk.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Tvist om rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd avgjøres av Tvisteløsningsnemnda i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-13, jf. § 17-2. Etter forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 er nemnda satt med nestleder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt to medlemmer med særlig kunnskap om bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd fastsetter en rett til fleksibel arbeidstid for alle arbeidstakere, dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Bestemmelsens formål er å gi arbeidstakere mulighet til å tilpasse arbeidstiden til den enkeltes livssituasjon og behov.

Arbeidsmiljøloven har ingen definisjon av begrepet «fleksibel arbeidstid». Arbeids- og sosialdepartementet uttalte i Ot. Prp. 49 for 2004-2005 punkt 13.8.4.:

«Med fleksitid menes en adgang for arbeidstaker til, innenfor visse rammer, selv å avgjøre når på dagen arbeidstiden skal legges. Ordningen innebærer også at arbeidstakerne kan innarbeide ekstra arbeidstid som så kan avspaseres i samråd med arbeidsgiver.

...

Dette vil imøtekomme arbeidstakernes ønske om mer fleksibilitet og mer innflytelse over egen arbeidstid. Departementet foreslår formuleringen fleksibel arbeidstid fordi det er viktig å fange opp andre former for fleksibilitet enn det som omfattes direkte av begrepet fleksitid. Det vil være opp til partene lokalt å komme fram til enighet om hva som i det enkelte tilfelle er fleksibel arbeidstid.»

Nemnda finner derfor at fleksibel arbeidstid i lovens forstand vil kunne omfatte forskjellige former for fleksibel organisering av arbeidstiden. I tråd med nemndas praksis (vedtak 35/17 og senere vedtak) vil dermed de fleste tilpasninger av arbeidstiden kunne omfattes av begrepet, slik at arbeidstaker vil ha krav på fleksibel arbeidstid dersom den omsøkte ordningen ikke medfører en vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Arbeidstaker har i denne saken søkt om fleksibel arbeidstid i form av videreføring av en disponibel 3-3 rotasjon, permanent eller lengst mulig. Nemnda finner i tråd med det ovennevnte at dette omfattes av begrepet fleksibel arbeidstid. Spørsmålet blir derfor om en slik tilpasning av arbeidstiden til A vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

I henhold til Ot. Prp. 49 for 2004-2005 punkt 13.8.4. vil det bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfelle hvorvidt arbeidstakeren har rett til fleksibel arbeidstid. Dette er i utgangspunktet opp til arbeidsgiver å sannsynliggjøre.

Kravet til «vesentlig ulempe» innebærer at det ikke er tilstrekkelig å sannsynliggjøre en generell ulempe. I en del typer virksomheter vil fleksibel arbeidstid vanskelig kunne la seg gjennomføre på grunn av virksomhetens art, for eksempel i tjenesteytende virksomheter, hvor de ansattes tilstedeværelse er nødvendig av hensyn til brukerne, jf. Ot. Prp. 49 for 2004-2005 punkt 13.8.4. Tvisteløsningsnemnda vil imidlertid bemerke at det i de aller fleste tilfeller vil være forbundet med ulemper å tilpasse en turnus til enkelte arbeidstakeres

individuelle behov. Hvorvidt disse ulemper er vesentlige, vil imidlertid avhenge av en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle.

Retten til fleksibel arbeidstid krever ikke bestemte årsaker eller begrunnelser fra arbeidstakers side, men særskilte behov for fleksibilitet hos arbeidstaker må også være et moment i den interesseavveiningen som skal foretas mellom arbeidstakers behov for fleksibel arbeidstid og de ulemper dette påfører virksomheten. Der arbeidstaker har et særlig tungtveiende behov, må arbeidsgiver strekke seg lenger enn ellers for å tilrettelegge for arbeidstaker.

Nemnda legger til grunn at A har et særlig tungtveiende behov, idet han har et kronisk sykt barn som medfører særskilt oppfølging i hverdagen i tillegg til medisinsk oppfølging. Arbeidsgiver har ikke bestridt dette og har uttalt at de ønsker å avhjelpe situasjonen innenfor de rammene virksomheten har etablert.

Dersom det allerede er etablert en kollektiv arbeidstidsordning i virksomheten, vil arbeidstakers behov for en individuelt tilpasset arbeidstidsordning normalt være redusert. Flere ulike fleksible arbeidstidssystemer vil kunne sies å utgjøre en vesentlig ulempe, slik at nye systemer må tilpasses de eksisterende for å kunne være akseptable. Arbeidstaker vil imidlertid også i slike tilfeller kunne ha rett til en individuelt tilpasset arbeidstidsordning, dersom det ikke kan sies å innebære en vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at det vil medføre vesentlig ulemper for virksomheten dersom A får innvilget videreføring av en fleksibel arbeidstid i form av en disponibel 3–3 rotasjon.

Nemnda har lagt vekt på at As behov for tilrettelegging er knyttet til et dokumentert tungt velferdsmessig behov og at disponibel 3–3 rotasjon er en ordning han har hatt i nesten hele 2021 uten at B har opplyst om, eller dokumentert, hvilke konkrete ulemper dette faktisk har medført. Tvert imot har A opplyst at han fylte årsverket sitt i 2021. Arbeidsgiver har ikke bestridt dette. I fraværet av opplysninger om konkrete ulemper legger nemnda til grunn at ordningen har fungert tilfredsstillende også for arbeidsgiver. Nemnda har videre lagt vekt på at B har opplyst at de til enhver tid har et begrenset antall 3–3 rotasjoner tilgjengelig, hvilket innebærer at det ikke er tale om å opprette en avvikende individuelt tilpasset ordning. Etter nemndas oppfatning knytter arbeidsgivers argumentasjon seg utelukkende til generelle ulemper som vil kunne oppstå dersom mange har tilrettelegging samtidig. B synes også å ha en prinsipiell tilnærming til hvor lenge en slik tilrettelegging skal vare og viser til at det ikke er praksis for å tildele slik rotasjon utover en avgrenset periode. Nemnda finner grunn til å understreke at As søknad skal vurderes konkret og individuelt ut ifra situasjonen på søknadstidspunktet. Eventuelle andre tilrettelegginger som pågår parallelt vil kunne ha betydning for ulempevurderingen, men slik nemnda ser det har arbeidsgiver ikke konkretisert eller dokumentert omfanget av disse tilstrekkelig til at vesentlig ulempe kan sies å foreligge. Nemnda har derfor kommet til at A har rett til å videreføre ordningen.

A har søkt om at disponibel 3–3 rotasjon gjøres permanent. Nemnda har kommet til at A ikke gis medhold på dette punkt. Sett hen til at situasjonen både hos arbeidsgiver og arbeidstaker kan forandre seg, finner nemnda det hensiktsmessig at retten til disponibel 3–3

rotasjon begrenses til ett år fra vedtaksdato, og at A deretter må søke på nytt dersom han fremdeles har det samme behovet.

Konklusjon

A har rett til fleksibel arbeidstid i form av disponibel 3–3 rotasjon etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd i ett år fra vedtakets dato.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad
Nestleder

9. juni 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 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.