

VEDTAK NR 05/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte fredag 19. januar 2018.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Silje Stadheim Almestrand, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Bent Ove Hanasand, Halliburton
Levard Olsen-Hagen, Safe

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 fast ansatt som Technical Tool Supervisor TCP i stilling på 100 prosent hos B.

B er et globalt oljeservice selskap med hovedkontor i X i Norge. Det er totalt ca. 160 ansatte i selskapet. Arbeidet består i å levere tjenester, produkter og service til oljeselskaper, i forbindelse med offshorevirksomhet. Antall ansatte i Norge er totalt 75, hvorav 16 av disse arbeider offshore.

Stillingen til A er offshore basert, og er en del av en rotasjonsordning som innebærer at arbeidstaker er tilgjengelig for arbeid 5 uker og har fri i 4 uker. Varighet for offshore kan variere fra en dag til 28 dager.

Den 18. august 2017 søkte A om å redusere sin stilling til 80 prosent ved at disponibelplanen endres til 4 uker arbeid og 5 uker fri. Begrunnelsen for søknaden var mer tid til samvær med barn på 3,5 år og 4 mnd.

Arbeidsgiver avsto søknaden i e-post av 5. september 2017 med den begrunnelse at det vil være vanskelig å utføre kommende operasjoner dersom A ikke er tilgjengelig 100 prosent.

I møte 6. oktober 2017 mellom partene foreslo arbeidsgiver at A kan være innleid konsulent. Dette ønsket ikke arbeidstaker.

Den 23. november 2017 ble A tilbudt 20 prosent reduksjon, i form av at disponibelplan på 5 uker arbeid og 4 uker fri beholdes, men at bedriften bare benytter 28 dager av de 35 dagene som er disponible i henhold til disponibelplan. Arbeidstaker var ikke enig i dette, og ønsker mer forutsigbarhet for den reduserte stillingen.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 6. september 2017. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 6. september 2017
- e-post av 18. september 2017
- brev datert 8. november 2017
- e-post av 5. desember 2017
- brev datert 6. desember 2017
- brev datert 15. januar 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 18. september 2017
- brev datert 23. oktober 2017
- brev datert 23. november 2017
- brev datert 11. januar 2018

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at han ønsker redusert stilling i form av at han er tilgjengelig for arbeidsgiver 4 uker og har en friperiode på 5 uker. Arbeidstaker ønsker redusert stilling i 2 år. Han har en datter på 3,5 år og en sønn på 4 mnd., og han ønsker redusert stilling for å kunne redusere belastningen på samboeren.

Arbeidstaker er glad for at arbeidsgiver er villig til å akseptere redusert stilling, men er ikke fornøyd med forslaget fra arbeidsgivers side. Det ønskes forutsigbarhet i den reduserte stillingen, og med arbeidsgivers forslag oppnås ikke dette på en tilstrekkelig måte. Arbeidstaker kan ikke se at det er noe i veien for at bedriften kan innvilge en rotasjonsordning med 4 ukers disponibel periode og 5 ukers fri periode.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Det vil innebære en vesentlig ulempe for bedriften dersom A skal få en egen turnusplan som avviker fra den tariffavtalte rotasjonsordningen.

Det er veldig vanskelig å finne en erstatning i en 20 prosent stilling i en slik rotasjon. 1/3 reglene innebærer at offshore ansatte ikke kan arbeide fullt de 5 ukene de er tilgjengelige. Hvis den tilgjengelige perioden reduseres til 4 uker, innebærer det ca. 30 prosent reduksjon. Hvis arbeidsgiver blir nødt til å tilby 80 prosent stilling, må det finnes alternativ stilling på land.

Alle de 16 offshorearbeiderne må sees på som individuelle arbeidstakere som ikke dekker opp for hverandre, men som reiser selvstendig på de jobber som måtte komme opp. Videre er det kritisk for operativ sikkerhet og korrekt bruk/operasjon av det utstyret som skal plasseres i brønnen, at den ansatte har tilstrekkelig og riktig erfaring og kompetanse for den jobben som skal gjøres. Å tilegne seg nødvendig kompetanse (faglig og erfaringsmessig) innen TCP vil ta lang tid. Da det er kun to ansatte med spesialkompetanse innen As kompetanseområde, vil det medføre vesentlig ulempe for bedriften og den andre ansatte, dersom bedriften vil ha mindre tilgjengelighet på kompetanse.

Bedriften er villig til å vurdere søknaden på nytt i mars 2018.

Den nye kontrakten har ført til mindre arbeid enn forventet, og arbeidsgiver er også i gang med å få på plass en tredje person som kan bistå med krysstrening. Dermed er det ikke like stort behov for As fulle tilstedeværelse. Arbeidsgiver er villig til å tilby redusert stilling i form av at disponibelplanen beholdes, men at bedriften bare benytter 28 dager (inkludert avspasering etter 1/3 regelen) av de 35 dagene som er disponible i henhold til planen. Dette gir 20 prosent reduksjon i arbeidstid.

Arbeidsgiver har også tilbudt en 80 prosent stilling på land som TCP Technician. Dette vil være en ordinær 8-16 jobb med forutsigbarhet i arbeidstid som andre landsansatte på verksted.

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 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 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.

A har barn på 3,5 år og 4 mnd., og oppfyller med dette inngangsvilkåret for rett til redusert arbeidstid.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Av forarbeidene til tidligere arbeidsmiljølov § 46A, Ot. prp. nr. 3 (1982-1983), fremgår at det ved vurderingen må foretas en avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særlig stort, bør det kreves en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiverens side for å avslå enn ellers. Lovens forarbeider gir ellers anvisning på en konkret og skjønnsmessig vurdering av de ulemper som påberopes av arbeidsgiver. I forarbeidene til gjeldende bestemmelse om redusert arbeidstid, Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) heter det at bestemmelsen er ment å videreføre det materielle innholdet i tidligere § 46A, og at praksis som har utviklet seg rundt ulempevurderingen etter den bestemmelsen fremdeles vil være relevant. I den praksisen er det lagt til grunn at kravet til vesentlig ulempe innebærer at det ikke er tilstrekkelig å påberope en generell ulempe, for eksempel ulempen ved å måtte omorganisere arbeidsoppgaver eller skaffe vikar.

Slik saken fremstår for nemnda, så handler den ikke *om* arbeidstiden skal reduseres, men hvordan reduksjonen skal gjennomføres. Arbeidsgiver har gitt arbeidstaker et tilbud om reduksjon av arbeidstiden på 20 prosent, men har ikke akseptert måten reduksjonen skal gjennomføres på. Nemnda har i sin praksis en rekke ganger presisert at retten til redusert arbeidstid ikke innebærer en ubetinget rett for arbeidstaker til å bestemme hvor stor arbeidstidsreduksjon man skal ha eller hvordan den skal gjennomføres. I samsvar med forarbeidene og tidligere forvaltningspraksis, har nemnda lagt til grunn at også spørsmål om omfang og gjennomføring må løses gjennom ulempevurderingen.

Nemndas flertall, medlemmene Due, Almestrand og Hanasand, har etter en konkret helhetsvurdering kommet til at det vil innebære vesentlig ulempe for arbeidsgiver om arbeidstaker får medhold i sitt krav om å gå fra en 5-4 rotasjon til en 4-5 rotasjon. Flertallet ser at det er klare ulemper med å innføre en avvikende rotasjonsordning for enkeltpersoner på en arbeidsplass. A oppfyller inngangskriteriet i loven, men har ikke noe særlig tungtveiende behov utover det enhver barnefamilie må anses å ha. Flertallet viser også til at arbeidsgiver har tilbudt 20 prosent redusert arbeidstid innenfor den eksisterende rotasjonsordning, eventuelt en redusert stilling på land.

Nemndas mindretall, medlemmene Solberg og Olsen-Hagen, har etter en konkret helhetsvurdering kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at den omsøkte arbeidsreduksjon for A vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Det legges vekt på arbeidstakers behov for omsorg av små barn og forutsigbarhet i den reduserte stillingen. Mindretallet har forståelse for at reduksjonen vil medføre visse utfordringer for arbeidsgiver, men finner det ikke godtgjort at ulempene forbundet med dette kan anses som vesentlige i lovens forstand.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

22.01.2018

Til orientering:

Tvist om rett til redusert arbeidstid 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).