

VEDTAK NR 19/10 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 4. mars 2010 i Departementsbygning R4, Einar Gerhardsens plass, Oslo.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Haakon Skaug, LO
Tor Brustad (vara), NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Bjørn Tjessem, Lederne
Knut Staurland, Oljeindustriens Landsforening

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 i full stilling som retningsborer offshore hos B. Han har hatt redusert arbeidstid til 69 prosent ut 2009 på bakgrunn av ønske om mer tid sammen med datteren som nå er åtte år. Reduksjonen ble gjennomført slik at han hadde fri hver tredje arbeidsperiode i turnusen.

Ordringen gjaldt opprinnelig frem til 1. oktober 2009, men A varslet 4. juni 2009 sin arbeidsgiver om at han ønsket å fortsette med denne ordningen i ytterligere ett år. Han fikk svar 11. juni 2009 om at søknaden ikke kunne behandles før i august. Etter å ha purret på svar fikk han 10. september 2009 innvilget søknaden ut 2009.

A søkte 9. november 2009 om forlengelse av ordningen i ett år regnet fra 1. januar 2010. Bakgrunnen for søknaden er ønske om mer tid sammen med sin åtte år gamle datter. Han fikk avslag på søknaden 11. desember 2009 med begrunnelsen at virksomhetens personellbehov var endret på grunn av kraftig økning i antall operasjoner/oppdrag. Det ble opplyst at bedriften kunne vurdere redusert arbeidstid på nytt etter 1. april 2010.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post 8. januar 2010. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 8. januar 2010 med vedlegg
- e-post av 15. februar med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 28. januar 2010
- e-post av 1. mars 2010
- e-post av 4. mars 2010

Arbeidstakers anførsler

A mener det ikke vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver å innvilge hans søknad om redusert arbeidstid, og anfører i det vesentligste:

A har varslet arbeidsgiver i god tid om at han ønsket redusert arbeidstid, og at arbeidsgiver kunne ha avhjulpet situasjonen i forbindelse med nedbemanningen som ble foretatt. At virksomheten har opplevd en periode med høy arbeidsbelastning kan ikke begrunne en vesentlig ulempe. Den friperioden han ville hatt krav på etter den omsøkte ordningen kom først helt mot slutten av perioden med høy arbeidsbelastning, og han har i tillegg tilbudt seg å bytte friperiode fra slutten av mars til juni 2010.

Det er ingen logikk i at én av seks arbeidstakere fikk avslått sin søknad om redusert arbeidstid med stor arbeidsmengde som begrunnelse, samtidig som to retningsborere ble omplassert og en ble oppsagt. Han hevder også at man kan gjøre bruk av disse personene i periodene han ønsker fri da de alle er i virksomheten fremdeles. Han hevder også at usikkerheten ikke kan

være så stor ettersom virksomheten nylig har fått tilbud om en større jobb i X over seks måneder.

Arbeidsgivers anførsler

B ber om at avslaget opprettholdes og at de gis en ny mulighet til å vurdere søknaden fra 1. april 2010. Det anføres i det vesentligste:

Retningsborere er en gruppe arbeidstakere med særlig kompetanse, som ikke lett kan erstattes av andre ansatte eller vikarer. Kortere oppdragstopper må avvikles ved bruk av overtid.

Arbeidsgiver tilstreber normalt å innvilge slike søknader under forutsetning av at de har mulighet til å få dekket inn den reduserte arbeidstiden av øvrige ansatte.

Markedet i 2009 var preget av stor usikkerhet og planlegging av personellsituasjonen var en stadig utfordring. I løpet av året hadde virksomheten en lav og ujevn utnyttelse av retningsborerne, og så seg nødt til å gå til oppsigelser og omplasseringer for å få en bedre utnyttelse på sikt. I løpet av høsten ble det klart at en rekke operasjoner ville finne sted i perioden desember-januar. Virksomheten var derfor tilbakeholden med å innvilge redusert arbeidstid både for å sikre tilstrekkelig personell og for at arbeidsbelastningen på gruppen ikke skulle bli for høy. Av seks søknader om redusert arbeidstid for denne perioden ble fem innvilget, en etter ny vurdering. Enkelte av prosjektene viste seg å bli mer omfattende og den store arbeidsmengden strakk seg til april 2010.

For A vil det kun være perioden 17. til 31. mars som vil medføre økt belastning dersom han jobber fullt i stedet for 69 prosent arbeidstid. Derimot vil virksomheten, som hadde 129 prosent utnyttelse av retningsborerne i desember, ikke ha nok ansatte til å utføre nødvendig arbeid i denne perioden. Det vil føre til økt belastning på øvrige ansatte i perioden. Når det gjelder bytte av friperiode kan ikke arbeidsgiver garantere et slikt bytte på grunn av usikkerheten omkring oppdragsmengden.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Frist for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgiver avslø krav fra arbeidstaker, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Dato for arbeidsgivers avslag er 11. desember 2009, og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers e-post av 8. januar 2010. Saken er således rettidig innbrakt.

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 skal foreldre med barn under 10 år *uten videre* anses å ha behov for å få redusert sin arbeidstid. De trenger med andre ord ikke å begrunne behovet nærmere. A har en datter på åtte år som han ønsker å tilbringe mer tid

sammen med, og tvisteløsningsnemnda finner dermed at han oppfyller inngangskriteriet 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 mellom 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 hvilke ulemper som påberopes fra arbeidsgivers side. 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 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.

Til tross for at arbeidsgiver generelt har vist en positiv innstilling til ønsker om redusert arbeidstid, kan ikke nemnda se at arbeidsgiver i denne saken har gjort nok for å tilrettelegge for redusert arbeidstid for A. Arbeidsgivers argumenter om at økt arbeidsbelastning vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten vurderes som lite tungtveiende når virksomheten nylig har omplassert og sagt opp andre arbeidstakere med den samme kompetansen som A. Nemnda har forståelse for arbeidsgivers argumentasjon om at reduksjon av As arbeidstid vil være vanskelig i perioden frem til april 2010, men registrerer at A har sagt seg villig til å bytte friperioden han skulle hatt i mars. Nemnda legger til grunn at det følges opp, og kan med det forbehold ikke se at det foreligger ulemper som er vesentlige nok til å frata arbeidstaker hans rett til redusert arbeidstid. Nemnda finner derved at A har krav på redusert arbeidstid i tråd med sin søknad, men slik at han ikke kan ta ut fri før etter mars 2010.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 09.03.2010

Til orientering:

Tvist om rett til redusert arbeidstid kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 andre 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.