

VEDTAK NR 152/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 31. mai 2017.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder
Per H. Engeland, Virke
Ragnhild Bø Raugland, Akademikerne

Særskilt oppnevnte medlemmer

Reidun Ravndal, SAFE
Bent Ove Hanasand, Halliburton

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 B som Offshore elektriker på X. B har hovedkontor i Y kommune. Selskapet har ca. 1900 ansatte, hvorav ca. 950 arbeider onshore og tilsvarende offshore. X består av en rekke plattformer hvor det arbeider 315 ansatte, og av disse 24 elektrikere som fyller 8 stillinger. De ansatte arbeider på en 2-4 rotasjon (to hele uker offshore og fire uker fri) slik at en tredel av de ansatte er på jobb til enhver tid. Daglig arbeidstid utgjør 12 timer inkludert 1 times pause. Rotasjonsordningen er tariffbestemt og ett årsverk utgjør 1460 timer.

A søkte først om redusert stilling tilsvarende 50 prosent, med fri annenhver offshore-periode (2-10 rotasjon), den 12. desember 2016. Det ble søkt for en periode på ett år. Begrunnelsen for søknaden var samvær og pass av barn, som følge av at hans kone skulle ut i full stilling offshore etter å ha arbeidet i redusert stilling siden de fikk barn i 2013. A har midlertidig fått innvilget 100 prosent permisjon som følge av sitt omsorgsbehov.

Søknaden ble avslått i e-post av 21. desember 2016. Avslaget ble begrunnet med beredskap, hms, logistikk og kostnadmessige momenter. Det ble samtidig informert om mulighet for å søke overføring til en redusert stilling på land ved selskapets hovedkontor.

Den 24. februar 2017 søkte A på ny om redusert stilling på samme vilkår. I den nye søknaden ble det opplyst at en kollega i samme avdeling ville søke tilsvarende reduksjon av arbeidstiden, slik at de sammen kunne dele en 100 prosent stilling.

Søknaden ble avslått i e-post av 7. mars 2017, under henvisning til at en oppdeling av stilling ikke endret arbeidsgivers syn på deltidsstillinger offshore.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda av X-komiteen på vegne av A i e-post av 10. mars 2017. 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 10. mars 2017
- brev av 4. mai 2017
- brev av 29. mai 2017

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 28. april 2017
- brev av 22. mai 2017

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at saken er rettidig fremmet. Det ble fremmet ny søknad etter at han ble kjent med at en kollega ønsket tilsvarende reduksjon, noe som medførte en løsning som reduserer ulempene for arbeidsgiver, da det kan leies inn en elektriker i full stilling for å dekke arbeidsbehovet. Det forhold at søknaden gjelder samme tidsrom medfører ikke at det er samme søknad som tidligere.

A deler omsorgen for ett barn under 10 år. Begge foreldrene arbeider på rotasjon, og de må enten arbeide samtidig uten tilsyn av barn, eller motsatt og dermed få svært lite tid sammen som familie.

Så lenge to ansatte fra samme avdeling søker redusert arbeidstid med 50 prosent hver, vil ulempene for arbeidsgiver være små og overkommelige. Det pekes særlig på at arbeidsgiver over tid har benyttet innleid personell for å avhjelpe lav grunnbemanning og har i den forbindelse et stort antall elektrikere fra bemanningsforetak som er kjent på installasjonene. Omdisponering av eget mannskap på land, eller fortsatt innleie av vikar som allerede fungerer pr i dag, viser at det er mulig å skaffe kvalifisert personell. Sikkerhetsrisikoen framstår dermed som overdrevet.

Det avvises også at A risikerer å bli rusten i faget, da han har 18 års erfaring som elektriker offshore og arbeider på en ny installasjon hvor det ikke er planlagt større vedlikeholds- eller oppgraderingsarbeid i perioden det er søkt redusert arbeidstid for.

Arbeidsgivers anførsler

B hevder prinsipalt at saken må avvises som for sent fremsatt. Søknaden ble avslått 21. desember 2016 og saken ble brakt inn for nemnda mer enn 11 uker etter avslaget. Etter bedriftens mening søker A om akkurat det samme i søknad av 24. februar 2017. Det forhold at en annen kollega også ville søke endrer ikke utgangspunktet for As søknad.

Subsidiært anfører arbeidsgiver at A kun har fått avslag på søknad om redusert stilling offshore, men ikke i bedriften for øvrig. Han har fått tilbud om redusert stilling som vedlikeholdsingeniør ved bedriftens hovedkontor, og han trenger kun å si ja til tilbudet om midlertidig redusert stilling på land.

Atter subsidiært anføres det at det er en vesentlig ulempe for B å gi A rett til redusert stilling.

Da driften foregår langt til havs og er teknologisk meget krevende, anføres det at bruk av deltidstillinger vil svekke sikkerheten på arbeidsplassen. Ved mannskap i en fast 2-10 rotasjon vil den faktiske tilstedeværelsen på jobb bli for liten og friperiodene alt for lange. Dette vil gå utover både jobbutførelse og HMS ettersom deltidstillinger vil medføre større mengde informasjon å forholde seg til, og kortere tid å lære på. Videre vil stabile arbeidslag brytes opp og den kollektive kunnskap disse har om eget ansvar reduseres. For det tilfelle at det gis redusert arbeidstid for to ansatte i samme skift vil virkningene forsterkes ytterligere.

Redusert arbeidstid vil videre medføre at arbeidsbelastningen på de øvrige elektrikere vil øke, som følge av opplæring og oppfølging av vikarer. Videre medfører det overtid i form av hyppigere eller lengre offshoreturer, da man nå påregne en 5 måneders periode før en ny innleid er fullt opplært til å kunne arbeide selvstendig. Jobbutførelsen vil også være dårligere da den innleide ikke er kjent med anlegget, kolleger og arbeidsplassen. Tilsvarende forventes det at det faglige nivået hos A blir redusert av den lave tilstedeværelsen på jobb.

Innleie av personell vil også medføre økte kostnader, da det er vesentlig dyrere å leie inn personell enn å bruke egne ansatte. Herunder kursutgifter, godkjennelser og kostnader ved at andre må gå dobbelt i forbindelse med opplæring. Det er heller ikke tilgang på kvalifiserte elektrikere for den omsøkte tidsperioden. De få elektrikere med kjennskap til installasjonen har blitt ansatt eller er opptatt i andre oppdrag.

Tvistløsningsnemndas 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 arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 4 (1).

Arbeidsgiver har anført at saken må avvises da As søknad ble avslått allerede 21. desember 2016. Nemndas flertall, medlemmene Rogstad, Raugland, Hanasand og Ravndal er ikke enig i dette. Loven inneholder ingen eksplisitte begrensninger på hvor ofte en arbeidstaker kan søke om redusert arbeidstid. Selv om søknadene var like i form og innhold, vil det forhold at As kollega i mellomtiden søkte om tilsvarende reduksjon, etter flertallets syn underbygge As ønske om en ny vurdering fra arbeidsgivers side.

Nemndas flertall har etter dette kommet til at saken skal realitetsbehandles.

Nemndas mindretall, medlemmet Engeland, er av den oppfatning at saken må avvises pga. fristoversittelse. Etter mindretallets oppfatning inneholder ikke arbeidstakers søknad av 24. februar 2017 noen nye anførsler utover at en kollega har søkt tilsvarende ordning. For nemndas mindretall fremstår søknaden mer som en klage på arbeidsgivers avslag enn en ny søknad. As søknad gjelder for samme periode, på samme grunnlag og med samme reduksjon av arbeidstid som den tidligere søknaden som ble avslått. Arbeidsgivers e-post av 21. desember 2016 må dermed anses som et endelig avslag, som danner fristens utgangspunkt. Tvisten ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda i e-post av 10. mars 2017. Fristen gikk ut 18. januar 2017. Saken er dermed, etter mindretallets syn, innbrakt for sent og må derfor avvises. Mindretallet kan heller ikke se at det er hjemmel for å gi oppreisning for fristoversittelse i denne saken.

Da nemndas mindretall legger til grunn at saken må avvises grunnet fristoversittelse, vil det for mindretallet ikke være nødvendig å ta stilling til sakens øvrige problemstillinger.

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 ett barn på under 10 år, og en samboer som også arbeider turnus offshore. Han oppfyller dermed 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.

Nemndas flertall har kommet til at redusert arbeidstid i tråd med As søknad ikke vil være til vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Slik arbeidsgiver har beskrevet driften offshore, har nemnda forståelse for at en tilrettelegging for en stilling på 50 prosent kan medføre både praktiske og økonomiske ulemper. Nemndas flertall finner det likevel ikke godtgjort at ulempene er av vesentlig karakter i dette tilfellet. Arbeidsgivers sentrale anførsler knytter seg utfordringer ved anskaffelser og opplæring for kvalifiserte vikarer, samt at for lange opphold på land vil medføre rustenhet for arbeidstaker og dermed medføre redusert sikkerhet. Nemndas flertall kan imidlertid ikke se at disse ulempene stiller seg ulikt alle andre tilfeller hvor det vil være nødvendig å bruke vikarer, og det må etter flertallets syn kunne legges til grunn tilsvarende ordninger for oppfriskning slik det gjøres ved andre typer langtidsfravær.

Nemndas flertall finner heller ikke konkrete holdepunkter for at redusert arbeidstid for A og hans kollega ikke kan gjennomføres i samme periode. For det tilfelle at A og hans kollega til sammen dekker en full stilling, vil den ledige stillingen kunne dekkes fullt av en person, uten endring av rotasjoner eller transport til og fra installasjonen. Dette vil etter flertallets syn også langt på vei avhjelpe de ulemper som følger av opplæring, logistikk og sikkerhet.

I denne saken har arbeidstaker fått tilbud om redusert arbeidstid på land. Nemndas flertall har ikke gjort noen nærmere vurdering av tilbudet, da den har kommet til at det uansett ikke foreligger vesentlig ulempe ved å innvilge redusert arbeidstid i As ordinære stilling.

Etter en avveining av partenes interesser har nemndas flertall kommet til at A har krav på redusert arbeidstid etter omsøkt ordning.

Konklusjon

Arbeidstaker gis rett til redusert arbeidstid som omsøkt.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad
nestleder

23.06.2017

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).

