

Tvisteløsningsnemnda

etter arbeidsmiljøloven

Vedtaksdato: 12.05.2014

Ref. nr.: 14/59196

Saksbehandler: Helene Nødset Lang

VEDTAK NR 19/14 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 24. april 2014.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Anne-Lise H. Rolland, oppnevnt etter forslag fra LO

Elisabeth Lea Strøm, oppnevnt etter forslag fra NHO

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 som Senior Produksjonstekniker hos B med arbeidsplass på X-plattformen. Han arbeider for tiden etter en rotasjonsordning med to uker arbeid og de påfølgende fire uker fri.

A fyller 62 år 29. mai 2014 og ønsker redusert arbeidstid. Han søkte 15. april 2013 om å få gå ned i stilling frem til han går av med pensjon. Arbeidsgiver avsto søknaden 30. august 2013 med den begrunnelsen at arbeidstidsreduksjonen vil medføre vesentlige ulemper for dem.

A søkte på nytt om redusert arbeidstid den 19. november 2013 med en utvidet begrunnelse. I tillegg til at han vil fylle 62 år, viste A til at han hadde helse- og velferdsmessige grunner for å jobbe redusert. Han viste til at han har arbeidet skift i over 40 år og at han bruker mye av friperioden på å hente seg inn igjen. Han er åpen for ulike stillingsbrøker men anser det mest hensiktsmessig med en reduksjon til 50 prosent stilling gjennomført slik at han fritas for annenhver tur. Han ønsker å arbeide redusert frem til han går av med pensjon, maksimalt frem til han fyller 65.

Arbeidsgiver avsto søknaden i brev av 15. januar 2014 med henvisning til det forrige avslaget, og tilbød A redusert stilling på land.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 3. februar 2014. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 3. februar 2014 med vedlegg
- brev av 25. mars 2014

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 26. februar 2014 med vedlegg
- brev av 23. april 2014

Arbeidstakers anførsler

A mener at saken er rettidig fremmet og at tvisteløsningsnemnda bør forholde seg til hans søknad av 19. november og det påfølgende avslaget. Arbeidsgiver brukte mer enn fem måneder på å besvare hans første søknad, uten noen form for dialog i mellomtiden. Han anfører både at tidsaspektet og det faktum at han har forsøkt å holde en åpen dialog med arbeidsgiver bør telle i hans favør.

Videre mener A at han har rett til redusert arbeidstid, og anfører i det vesentligste:

I tillegg til det objektive inngangskriteriet om fylte 62 år, bør individuelle helsemessige forhold telle i hans favør i interesseavveiningen.

Arbeidsgivers anførsler er av generell karakter. Det er ikke foretatt en individuell ulempevurdering. Ulempene vil gjelde for alle som innehar samme type stilling offshore. Arbeidsgivers argumenter er fortrinnsvis økonomisk motivert, og eventuelle bemanningsproblemer skyldes at virksomheten har valgt å ha en marginal bemanning av plattformen.

A har ikke en ledende stilling som kan defineres som kritisk. Han jobber som arbeidende formann i en skiftstilling som er en kombinasjon av ren kontrollromstilling og planleggingsstilling.

Det er flere personer internt som har mulighet til å utføre oppgavene A utfører. To av disse vikarierer for ham i dag ved ulike former for fravær. Det er også mulig å leie inn kontrollromsoperatører. Arbeidsgiver vil uansett måtte utdanne noen til denne stillingen før han slutter.

Til arbeidsgivers anførsel om problemer med å opprettholde den nødvendige opplæring, hevder A at hans lange arbeidserfaring tilsier at han har tilstrekkelig kompetanse til å utføre jobben. Han vil fortsatt kunne ta de lovpålagte kursene som er nødvendig. Resterende kurs er uansett kuttet bort grunnet økonomi.

A er ikke interessert i arbeidsgivers tilbud om stilling på land. Han er på slutten av sin karriere og er ikke motivert for nye utfordringer. En forflytning og eventuell nedgradering vil måtte regnes som en endringsoppsigelse.

Arbeidsgivers anførsler

B hevder prinsipalt at saken må avvises på bakgrunn av at søknaden ble avslått 30. august 2013. Det anføres at søknaden den 19. november 2013 fremstår mer som en klage enn som en ny søknad.

Subsidiært anfører arbeidsgiver at det vil medføre vesentlig ulempe dersom A får innvilget sin søknad om redusert arbeidstid. For det første vil en arbeidstidsreduksjon ha en negativ effekt for sikkerhetsrutinene på plattformen, fordi A ikke får deltatt på flere av opplæringsprogrammene som kreves og fordi han vanskelig vil kunne holde seg ajour når han har så begrenset tid på jobb. For det annet vil en arbeidstidsreduksjon medføre et fall i effektiviteten den tiden A er på jobb. Bransjen har store sikkerhetskrav og en økt bruk av redusert arbeidstid vil kreve omfattende tilpasninger av systemene man har i dag.

As stilling er av en slik art at den er kritisk for driften på plattformen. Det vil være vanskelig å finne en erstatter for A i halv stilling, og det vil være en belastning for arbeidsgiver å lære opp noen. En eventuelt mindre reduksjon vil være problematisk for rotasjonsplanene. Redusert arbeidstid i en stilling som As er uvanlig i bransjen og oppleves erfaringsmessig som problematisk av arbeidsgiver.

Arbeidsgiver har utvist fleksibilitet ved å tilby alternative ordninger i andre stillinger enn den A har. En dagtidsjobb ved raffineriet vil sannsynligvis oppleves mindre belastende for A og gi ham mer tid sammen med barnebarna.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda.

Frist for å bringe saken inn for nemnda er fire uker etter at arbeidsgiver avslo krav fra arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 (3). Arbeidsgiver har anført at saken må avvises på bakgrunn av at As søknad ble avslått allerede 30. august 2013, og at hans søknad av 19. november 2013 fremstår mer som en klage på det første avslaget enn en ny søknad. Nemnda er ikke enig i dette. Dokumentet datert 19. november 2013 fremstår som en ny søknad, og nemnda kan ikke se noen grunn til at A da

ikke kunne fremme en ny søknad. Loven inneholder ingen eksplisitte begrensninger på hvor ofte en arbeidstaker kan søke om redusert arbeidstid, og det hadde her uansett gått såpass lang tid at sentrale forhold kunne ha endret seg vesentlig.

Nemnda kan ikke se at sak 53/11, som arbeidsgiver viser til og som ble avvist, er sammenliknbare. I sak 53/11 ble den andre henvendelsen fra arbeidstaker omtalt som klage, og tvisten var i tillegg fremmet for sent også regnet fra det andre avslaget.

Nemnda har etter dette kommet til at tvisten kan realitetsbehandles.

Arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) fastsetter at arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunder har behov for å få redusert sin arbeidstid, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Det er ikke omstridt at A oppfyller inngangskriteriet i bestemmelsen. Spørsmålet er derfor om reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Forut for at 62-årsregelen ble innført, uttalte departementet uttalte i Ot.prp. nr. 30 (2007-2008) kap. 4.2 at:

Om det ligg føre ei vesentleg ulempe for verksemda eller ikkje, må tuftast på ei konkret skjønnsvurdering, som i den gjeldande føresegna. Eit relevant moment i ulempevurderinga vil vere korleis den reduserte arbeidstida skal takast ut. Ein arbeidstidsreduksjon som skal realiserast i form av litt kortare arbeidstid kvar dag, kan etter omstenda innebere ei større ulempe enn dersom reduksjonen blir teken ut i form av ein fridag i veka. I andre situasjonar kan det vere motsett. Som det går fram av punkt 2.1, må arbeidsgivaren akseptere ei generell ulempe for eksempel ved å måtte tilsetje ekstra personale eller gjennomføre ei viss omorganisering av arbeidet. Det er først når ulempa er «vesentlig» – for eksempel dersom arbeidstakaren har ein spisskompetanse som det er nødvendig å erstatte, og dette ikkje er mogleg å gjere i ein liten stillingsbrøk – at arbeidsgivaren etter ei konkret vurdering kan setje seg imot arbeidstidsreduksjonen. Det vil i utgangspunktet liggje føre ei «vesentlig ulempe» dersom arbeidsgivaren må auke bemanninga i verksemda for eksempel fordi arbeidstakaren reduserer arbeidstida si med 20 prosent og det er umogleg å erstatte dette med noko lågare enn ei 50-prosentstilling. Ein vil også kunne leggje vekt på kva konsekvensar arbeidstidsreduksjonen vil få for andre tilsette, for eksempel i tilfelle det ikkje er mogleg å erstatte ein liten reduksjon med ein vikar/nytilsett, og dei andre tilsette derfor får ei urimeleg auka belastning.

Dersom det i verksemda er fleire arbeidstakarar som har fått redusert arbeidstid, kan dette på eit tidspunkt innebere ei «vesentlig ulempe» for verksemda fordi «summen» av tilpassingar som må gjerast, inneber at fleire mindre ulemper blir «vesentlige».

NHO spør i si høyringsfråsegn om retten til redusert arbeidstid gjeld nettopp den stillinga arbeidstakaren har, eller om arbeidstidsreduksjonen kan overførast til ei anna stilling eller annan type arbeid i verksemda. Departementet vil i denne samanheng presisere at arbeidstidsreduksjonen gjeld den stillinga arbeidstakaren har. Dette vil seie at vurderinga av kva som er «vesentlig ulempe», skal gjerast på bakgrunn av den stillinga arbeidstakaren har.

Arbeidstaker har i denne saken ikke ønske om noen bestemt ordning eller reduksjon av arbeidstiden, men er fleksibel til ulike løsninger som innebærer redusert arbeidstid i den stillingen han har i dag. Arbeidstaker har imidlertid antydnet at en egnet løsning kan være reduksjon med 50 prosent gjennomført slik at A fritas for annenhver tur.

Nemndas flertall, Harborg, Rolland, Strøm og Hanasand, har kommet til at arbeidstaker har krav på redusert arbeidstid, men ikke en så omfattende reduksjon som arbeidstaker har antydnet selv. Flertallet legger til grunn at stillingen bl.a. av sikkerhetsmessige hensyn krever betydelig kursing som må gjennomføres i offshoreperioden, og ser derfor at en omfattende arbeidstidsreduksjon vil være problematisk i det en stor del av netto arbeidstid vil måtte benyttes til å opprettholde nødvendig sikkerhet. Flertallet ser også at fri så ofte som annenhver arbeidsperiode vil medføre problemer for arbeidsgiver i planleggingen og gjennomføringen av arbeidet. Flertallet mener imidlertid at A kan fritas for én arbeidsperiode på fjorten dager i året uten at det vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. En slik ordning vil innebære en stillingsprosent på i underkant av 80 prosent og bør være tilstrekkelig til å ivareta As behov for redusert arbeidstid som følge av at han har fylt 62 år.

Nemndas mindretall, medlemmet Ravndal, har også kommet til at arbeidstaker har rett til redusert arbeidstid, men i motsetning til nemndas flertall har mindretallet kommet til at arbeidstaker har rett til en reduksjon i tråd med arbeidstakers forslag om 50 prosent reduksjon. Nemndas mindretall har vurdert ulempene arbeidsgiver har påberopt og finner at disse ikke kan anses som vesentlige. De anførte ulempene er, som arbeidstaker påpeker, av generell karakter, og det er lite som tyder på at arbeidsgiver har gjort en individuell vurdering av virkningene av at A innvilges redusert arbeidstid. Mindretallet kan ikke se at det er dokumentert at hans fravær vil medvirke til sikkerhetsmessige brister på plattformen. As lange erfaring tilsier at han ved å følge lovpålagte kurs vil kunne opprettholde tilstrekkelig kompetanse til å fullføre sine siste år i arbeidslivet på en forsvarlig måte.

Konklusjon

Arbeidstaker har rett til redusert arbeidstid i form av fri én arbeidsperiode på fjorten dager årlig.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 12.05.2014

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).