

## **VEDTAK NR 27/13 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 30. mai 2013.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder  
Lornts Nagelhus, LO (vara for Anne-Lise Rolland)  
Elisabeth Lea Strøm, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Gro Losvik, Industri og Energi  
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 isolatør i full stilling hos B. B leverer serviceløsninger for olje- og gassindustrien både onshore og offshore innenfor isolasjon, stillas og overflatebehandling. As arbeidssted ifølge arbeidsavtalen er angitt som ”innshore”, ”onshore”, ”offshore”; noe som tilsier at han kan utføre arbeid der arbeidsgiver til enhver tid har behov. A har imidlertid offshoresertifikat og arbeider for tiden offshore i en 2-3-2-4-rotasjon (dvs. to uker arbeid, tre uker fri, to uker arbeid, fire uker fri). Rotasjonsordningene er fremforhandlet i tariffavtale. For offshoreinstallasjoner gjelder 2-3-2-4-rotasjon. B har for tiden også to rotasjoner på landanleggene (12-9 og 15-20) samt lokalt ansatte som arbeider normal arbeidstid med 7,5 timer per dag.

A søkte og fikk avslag på søknad om redusert arbeidstid i form av en 2-4-2-4-rotasjon i 2011. Tvisten ble fremmet for tvisteløsningsnemnda som ikke ga arbeidstaker medhold, jf. vedtak 34/11.

A søkte 15. februar 2013 om å få gå 2-4-rotasjon. Han viser til at det er flere andre i firmaet som har slik rotasjon mens de har små barn. Han viser til § 10-2 (4) og at han har to små barn (seks måneder og tre år) som han ønsker å tilbringe mer tid med. Hans kone jobber fullt.

Arbeidsgiver avslo søknaden i brev av 22. februar 2013. Arbeidsgiver var enig i at familiære forhold kan gi rett til redusert arbeidstid, men mente det ville medføre særlige ulemper for dem på grunn av økende behov i virksomheten innen hans fagkategori. I tillegg til utfordringene med å spesialtilpasse en egen rotasjonstype som avviker fra normalrotasjonen, kommer økte utgifter for å dekke inn reduksjonen i arbeidstiden med nyansettelser. Arbeidsgiver ba A ta kontakt dersom det var aktuelt for ham med redusert arbeidstid på andre måter, eksempelvis rotasjonsordning på land.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev fra tillitsvalgte X datert 15. mars 2013. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 15. mars 2013 med vedlegg
- brev av 22. april 2013
- brev mottatt 22. mai 2013

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 25. april 2013 med vedlegg
- brev av 22. mai 2013

### **Arbeidstakers anførsler**

A ønsker 2-4-2-4-ordning fordi han har to barn på 6 måneder og tre år. Kona jobber full stilling og han ønsker å være mer tilstede for barna i oppveksten. Det anføres at dette ikke vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Det anføres at ulempen for arbeidsgiver ikke kan være stor når de kan tilby ham å flytte til et annet prosjekt uten at det medfører ulempe. Det anføres også at mange andre også arbeider 2-

4-rotasjon hos B. Det er også tilgang til innleid personell, så det er fullt mulig å erstatte A om nødvendig. B har opptil 60 prosent innleide arbeidstakere på forskjellige prosjekter og As kompetanse er ikke uvanlig. Det er mange tusen som har offshoresertifikat, og mange av dem har også fagbrev. Ulempen kan dermed ikke anses som vesentlig.

Det anføres videre at ingen i B har faste utreisedatoer eller arbeidsplasser, men at personellet sendes dit det er behov for dem, både nord og sør. Rotasjonen A ønsker vil medføre en ekstraomkostning på en rotasjon per år.

Det anføres at A ikke kan straffes for å gjennomføre foreldrepermisjonen slik loven har ment.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anerkjenner at omsorg for barn under 10 år i utgangspunktet utgjør en viktig velferdsgrunn etter loven, men anfører at det likevel ikke gir krav på en 2-4-rotasjon i denne saken. Et moment i vurderingen må være om arbeidstidsreduksjonen er nødvendig for å oppnå formålet/behovet, herunder om arbeidstakers behov for redusert arbeidstid kan gjennomføres på en måte som ikke medfører slike ulemper.

Det har vært en del permitteringer, men det forventes full aktivitet fra januar 2013.

Det er også generell mangel på stillasarbeidere med fagbrev og offshoresertifikat. Det anses ikke forsvarlig å dekke inn den reduserte arbeidstiden med overtid fra andre ansatte.

Midlertidig nyansettelse vil medføre merutgifter for arbeidsgiver, særlig økte utgifter til kurs og opplæring samt betydelige reisekostnader.

Det vil medføre betydelig merarbeid for bemanningsavdelingen å innføre en avvikende turnus. Avvikende rotasjonsordninger innebærer at man stadig må gjøre endringer for å få rotasjonen til å gå opp. Personell som arbeider alminnelig rotasjon må av og til reise ut en ekstra uke eller tas ut av alminnelig rotasjon for å mobiliseres andre steder.

B har i dag rundt 930 ansatte operatører, cirka 10 av disse har redusert arbeidstid til 92,55 prosent stilling for en begrenset tidsperiode. Dette er innvilget etter en konkret vurdering av behovet og nødvendigheten for å oppnå formålet med søknaden.

Endelig vises til at A har søkt om gradert uttak av foreldrepermisjonen slik at fedrekvoten blir avviklet hovedsakelig i friperioder. Dette er vanskelig å forene med arbeidstakers påståtte behov for redusert arbeidstid.

### **Tvistløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd fastsetter at arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Alternativet *andre viktige 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, dersom de ber om dette. De trenger med andre ord ikke å begrunne behovet

nærmere for at en viktig velferdsgrunn skal anses å foreligge. Det er ingen uenighet om at det foreligger en viktig velferdsgrunn i denne saken.

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 om 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.

Saken gjelder ikke *om* arbeidstiden skal tillates redusert, men hvordan denne skal gjennomføres. Arbeidsgiver har gitt arbeidstaker forskjellige tilbud om reduksjon av arbeidstiden, men ikke med den gjennomføring arbeidstaker ønsker. Arbeidsgiver har dels tilbudt annen tjeneste (onshore) med redusert arbeidstid, dels at arbeidstaker fritas for en 2-ukersperiode med arbeid i en 2-3-2-4-turnus. Arbeidstaker står imidlertid fast på at han ønsker reduksjonen gjennomført ved at 2-3-2-4-turnusen gjøres om til en 2-4-2-4-turnus. Arbeidstaker har begrunnet søknaden med at han har små barn og at han skal ta større ansvar hjemme. Arbeidsgivers tilbud om redusert arbeidstid i form av fritak for en arbeidsperiode vil medføre omtrent like mange ekstra fridager som om han fritas for en toukersperiode. Tilbudet møter etter nemndas syn også arbeidstakers hovedbegrunnelse om i større grad kunne avlaste familien gjennom økte friperioder.

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. Nemnda kan ikke se at arbeidstaker har angitt noen tungtveiende hensyn til støtte for kravet om at arbeidstidsreduksjonen kun kan gjennomføres ved at turnusen endres til 2-4-2-4. Det avgjørende vil altså være en konkret skjønnsmessig vurdering av om arbeidstakers ønske kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Nemnda tok stilling til en tilsvarende sak fra samme arbeidstaker i vedtak 34/11. Nemndas flertall i den saken, Harborg, Strøm og Hanasand, fant den gangen at gjennomføring av arbeidstakers ønske ville medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Nemnda kan ikke se at det har inntrådt noen forskjeller som gjør at resultatet i denne saken bør være annerledes. Flertallet viser til begrunnelsen i vedtak 34/11. Nemnda ser at det er klare ulemper forbundet med å innføre en avvikende rotasjonsordning for enkeltpersoner på en arbeidsplass som baserer seg på faste team, der arbeidstakerne må flys til og fra arbeidsstedet, og i en bransje der det stilles store krav til sikkerhet og opplæring. Nemnda legger også betydelig vekt på at arbeidstakers interesser (omsorg for barn under 10 år) synes vel så godt ivaretatt ved den gjennomføring som arbeidsgiver legger opp til som den arbeidstaker ønsker.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Oslo, 04.06.2013

**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).