

## **VEDTAK NR 36/11 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag 31. mai 2011.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

**Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder  
Haakon Skaug, LO  
Elisabeth Lea Strøm, NHO

**Særskilt oppnevnte medlemmer**

Kenneth Hatteberg, 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 har vært ansatt i full stilling hos B (heretter kalt B) innenfor fagdisiplinen stillas siden 2. mars 2006. 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, og B har for tiden også to rotasjoner på landanleggene (14-14 og 12-16) samt lokalt ansatte som arbeider normal arbeidstid med 7,5 timer per dag.

A søkte 16. februar 2011 om redusert arbeidstid i form av en 2-4-2-4-rotasjon for en periode på to år fra "neste tur". Reduksjonen utgjør litt over 7 prosent. Begrunnelsen i søknaden var at A har to barn under 10 år og arbeidende kone.

B avslo søknaden 2. mars 2011. Arbeidsgiver var enig i at omsorg for små barn gir rett til redusert arbeidstid, men mente det ville medføre særlige ulemper for dem å spesialtilpasse en egen rotasjonstype som avviker fra normalrotasjonen.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post fra tillitsvalgte X datert 7. mars 2011. 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 7. mars 2011 med vedlegg
- E-post av 7. mars 2011 med vedlegg
- E-post av 29. mars 2011
- E-post av 30. mars 2011 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- Brev av 30. mars 2011 med vedlegg
- E-post av 28. april 2011 med vedlegg

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører at han har behov for en 2-4-2-4-rotasjon fordi dette vil lette forholdene for hans kone og øke As muligheter til å gi omsorg til barna, samt bidra i husholdningen for øvrig. Konas arbeidstidsordning kan tilpasses hans rotasjon. Han har i tillegg fått problemer med knærne.

Det anføres at alle andre foreslåtte ordninger fra virksomhetens side vil medføre nedgang i lønn for A.

Virksomheten har endret sin holdning til endring av normalrotasjon. Dette ble ikke ansett som en vesentlig ulempe tidligere. En del ansatte i B går 2-4-2-4-rotasjon av ulike grunner, herunder såkalte Decom-ansatte.

Arbeidsgivers anførsler er av generell karakter. Dersom virksomheten får medhold i at arbeidstidsreduksjonen vil medføre vesentlig ulempe, vil det få vidtrekkende konsekvenser for alle som arbeider etter slike ordninger i C, da tilsvarende synspunkter er anvendelig for alle ansatte der. I realiteten vil hele offshorebransjen, samt de som arbeider etter samme ordninger på land, utelukkes fra muligheten til redusert arbeidstid.

### **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 2-4-2-4-rotasjon i denne saken. Et moment i vurderingen må være om arbeidstidsreduksjonen er nødvendig for å oppnå formålet/behovet.

As behov er så ordinært og utbredt at det må stilles høyere krav til dokumentasjon av konkrete problemer for at A ikke kan arbeide etter normal offshore-rotasjon. I motsatt tilfelle ville det i realiteten innføres en egen rotasjonsordning offshore, utenom tariffavtale, for enhver ansatt med små barn. Dette er en attraktiv ordning som flere ville ønske seg.

Det vil medføre betydelig merarbeid for bemanningsavdelingen å innføre en avvikende turnus. I tillegg vil det påløpe betydelige reisekostnader samt utgifter til opplæring som følge av krav til offshore-sertifikat og at man ikke har tilgjengelig personell med samme kompetanse. B opplyser at det ikke er noen ansatte som har fått innvilget redusert arbeidstid i form av fast 2-4-2-4-rotasjon. Det har vært gjort forsøk for noen ansatte etter en fusjon, men dette medførte ulemper. Decom-ansatte har ikke 2-4-2-4-rotasjon som normalordning, men leverer tjenester av mer kortvarig karakter enn operatørene slik at varigheten på det enkelte oppdrag bestemmer arbeidsperioden.

### **Twisteløsningsnemndas 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 2. mars 2011 og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post fra arbeidstakers tillitsvalgte 7. mars 2011. 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 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 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 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.

Nemndas flertall, medlemmene Harborg, Strøm og Hanasand, legger i ulempevurderingen vekt på at B er en arbeidsgiver som har et klart og forståelig behov for turnusløsninger. Disse er hjemlet i tariffavtale hvor det også er åpnet for å inngå lokale avtaler om 2-4-2-4-ordning. Dette er ikke gjort. At det ikke er inngått avtale om dette, kan riktignok ikke avskjære ethvert krav på individuelle tilpasninger, men det må ha en viss betydning i interesseavveiningen mellom arbeidstakers behov og ulempene for arbeidsgiver. Ved å åpne for arbeidstidsreduksjon i tråd med arbeidstakers ønsker, vil man i realiteten gå langt i retning av å innføre en egen rotasjonsordning offshore som ikke er fremforhandlet gjennom tariffavtaler.

Det er for arbeidsgiver klare ulemper forbundet med å innføre en avvikende rotasjonsordning på en arbeidsplass som er basert på faste team, der arbeidstakerne må flys til og fra arbeidsstedet og i en bransje der det stilles store krav til sikkerhet og opplæring. På bakgrunn av arbeidsgivers anførsler, som flertallet finner godt underbygget, er nemndas flertall av den oppfatning at det vil innebære relativt store ulemper for B å tilrettelegge for en avvikende rotasjon for A. Samtidig kan ikke flertallet se at arbeidstaker har særlig tungtveiende grunner for redusert arbeidstid. Arbeidstaker påpeker særlig mulighetene til å gi omsorg til sine barn og bidra i husholdningen for øvrig, men nemndas flertall kan ikke se at en 2-4-2-4-ordning i den sammenheng vil ha nevneverdig betydning. Heller ikke vil en slik rotasjon gi A særlig avlastning i forhold til problemer med knærne. Samlet sett er forskjellen på de to rotasjonsordningene ikke mer enn ca. ti arbeidsdager i løpet av et år.

Flertallet legger også vekt på at arbeidsgiver har tilbudt andre ordninger som gir redusert arbeidstid. Det gjelder særlig tilbudet om at A kan stå over en arbeidsperiode (på to uker) i løpet av året. Dette vil gi en tilsvarende økning i antall fridager, uten at det medfører de samme ulemper for arbeidsgiver. I tillegg har arbeidsgiver tilbudt ordninger på land som ikke faller utenfor As arbeidsavtale, selv om de vil medføre en viss lønnsreduksjon.

Etter dette finner nemndas flertall at det vil medføre en vesentlig ulempe for B å innfri As søknad om en 2-4-2-4-ordning.

Nemndas mindretall, medlemmene Skaug og Hatteberg, ser at det vil medføre ulemper for arbeidsgiver å innvilge søknad om avvikende rotasjonsordning på en arbeidsplass som B. Disse ulempene vil imidlertid gjelde alle ansatte i bransjen, og dersom de skulle kvalifisere til vesentlig ulempe, ville de gå langt i å avskjære en lovbestemt rettighet for tilnærmet alle arbeidstakere i offshorebransjen. Det er i denne sammenheng av betydning at det i denne saken ikke eksisterer noen alternativer til individuelle ordninger for ansatte med behov for redusert arbeidstid. I nemndas vedtak 06/09 og 38/09 fant nemnda ikke å kunne gi arbeidstaker medhold i krav om spesialtilpassede ordninger bl.a. fordi arbeidsgiver hadde fremforhandlet egne turnusordninger med lavere stillingsprosent for arbeidstakere med behov

for dette. I denne saken er det imidlertid ikke fremforhandlet noen slike alternative ordninger som generelt kan ivareta ansattes behov for redusert arbeidstid. I fraværet av en individuell ordning, er den eneste muligheten for arbeidstaker derfor å gå over til landarbeid, hvilket gir lavere lønn og lengre arbeidstid totalt. Mindretallet kan ikke se at dette med rimelighet kan forlanges av arbeidstaker i denne saken. Det vises også til sak 03/06 i nemnda, hvor nemnda understreket at "et tilbud om en arbeidstidsordning fra bedriftens side som innebærer en lønnsnedgang utover hva arbeidstakeren har forutsatt, vil kunne innebære en tilsidesettelse av arbeidstakerens rett til redusert arbeidstid etter loven". Nemndas mindretall finner etter dette at det ikke vil medføre en vesentlig ulempe for B å innfri As søknad om en 2-4-2-4-ordning.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Lillestrøm, 09.06.2011

### **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.