

VEDTAK NR 28/13 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 ufaglært stillasbygger 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 36/11. Det ble senere inngått rettsforlik i saken gjeldende for kalenderåret 2012. A har deretter arbeidet 2-4-rotasjon frem til 1. januar 2013.

A søkte 6. januar 2013 om redusert arbeidstid. Det var ikke angitt i søknaden hvilken reduksjon han søkte om, men rettsforliket fra 2012 var vedlagt søknaden. A ønsker å redusere sin arbeidstid fra en 2-3-2-4-rotasjon til en 2-4-2-4-rotasjon. Dette utgjør en reduksjon på litt over 7 prosent.

Arbeidsgiver avsto søknad om redusert arbeidstid i form av 2-4-2-4-rotasjon i brev av 28. januar 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 18. februar 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 18. februar 2013 med vedlegg
- brev av 11. mars 2013 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 20. mars 2013 med vedlegg
- brev av 26. april 2013 med vedlegg
- brev av 21. mai 2013

Arbeidstakers anførsler

A ønsker å videreføre 2-4-2-4-ordningen da hans familiesituasjon har forverret seg. Han har to barn på 11 og 8 år hvorav det ene barnet har fått konstatert lese- og skrivevansker samt problemer med korttidsminnet. Dette gjør at de bruker mye mer tid på lekser og sosiale

arrangementer enn andre familier. Kona jobber i stilling på 60 prosent med arbeid fem dager per uke og hver tredje helg. Det er ønske om at A tar større ansvar for omsorgsoppgaver hjemme. En fast rotasjon vil gi mer stabilitet for barna enn en forskutt rotasjon.

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, herunder om arbeidstakers behov for redusert arbeidstid kan gjennomføres på en måte som ikke medfører slike ulemper. A bor i nærheten av landanlegget på Z, og arbeidsgiver mener en arbeidstid på 7,5 timer per dag i større grad vil gjøre det mulig for A å være mer tilstede hjemme når barna ikke er på skole.

Det har vært en del permitteringer, men det forventes full aktivitet fra januar 2013. 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. Dette er erfaringer som er gjort i perioden etter rettsforliket for 2012.

Tvisteløsningsnemndas 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, hvorav ett med lese- og skrivevansker, og at han ønsker å 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 36/11. 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 36/11. 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).