

# Tvisteløsningsnemnda

etter arbeidsmiljøloven

Vedtaksdato: 14.05.2014

Ref. nr.: 13/26931

Saksbehandler: Helene Nødset Lang

## VEDTAK NR 20/14 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 14. november 2013.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder

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

Anders Stenbrenden (vara for Elisabeth Lea Strøm), oppnevnt etter forslag fra NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Ommund Stokka, Industri 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 Offshore Service Technician, Tubular Running Services, hos B. B leverer produkter og tjenester til oljeindustrien (boring, evaluering, komplettering og produksjon til brønnintervensjon). Bs globale infrastruktur består av over 900 lokasjoner i mer enn 100 land. Konsernets hovedkontor er i Genève, Sveits. Bedriften sysselsetter ca. 600 fast ansatte, hvorav ca. 150 jobber offshore. A inngår i en ordinær 5-4 disponibelordning (5 uker disponibel, 4 uker fri). Det er ca. 100 offshoreansatte i den samme avdelingen.

I B har alle offshoreansatte i full stilling en 5-4 disponibelordning, bortsett fra en liten gruppe serviceteknikere (13 personer) som jobber fast 2-4 skiftplan (to hele uker offshore og fire uker fri) etter avtale med operatørselskapene. Disse jobber fullt årsverk, og avspasering etter 1/3-regelen tas i forbindelse med friperiodene. B har åpnet for at offshoreansatte med behov for redusert stilling kan søke om 4-6 disponibelordning. Dette tilsvarer en stilling på 75 prosent.

A søkte om redusert årsverk i form av 3-3-rotasjon i e-post av 27. mai 2013. Dette ville utgjøre omtrent 92 prosent stilling. Begrunnelsen for søknaden var at hans kone skulle ut i jobb etter endt fødselspermisjon og at hun har en turnus på 6 uker. På grunn av ulike turnusforløp vil det dermed bli problemer med barnepass i helgene og en del kvelder.

Søknaden ble avslått i brev datert 24. juli 2013. Bakgrunnen for dette var at en slik rotasjonsordning ville gi en dårlig utnyttelsesgrad, og medføre større belastning på øvrige ansatte. Arbeidsgiver tilbød imidlertid en 4-6 rotasjonsordning, noe som tilsvarer årsverket til en stilling på 75 prosent.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda av SAFE på vegne av A ved brev av 21. august 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 21. august 2013 med vedlegg
- brev av 15. oktober 2013

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 11. september 2013 med vedlegg

Etter behandling i nemndsmøte den 14. november 2013 sendte tvisteløsningsnemnda en henstilling til partene i saken hvor det ble oppfordret til å finne en løsning som ivaretok arbeidstakers behov med frist for å gi tilbakemelding til sekretariatet for tvisteløsningsnemnda innen 5. desember 2013. Partene kom ikke til enighet, jf. brev av 4. og 5. desember 2013 fra henholdsvis B og SAFE. Saken ble deretter behandlet ved sirkulasjon av saksdokumentene i henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5.

### **Arbeidstakers anførsler**

A mener han har rett til redusert arbeidstid i form av en 3-3-rotasjon og anfører i det vesentligste:

As ektefelle jobber 6-ukersturnus i helse- og omsorgssektoren og har redusert sin stilling fra 92 til 54,7 prosent samt inngått avtale om å jobbe doble vakter hver sjette helg istedenfor hver tredje helg. De har tre barn på 2, 6 og 8 år og vil få problemer med barnepass i helgene og en del kvelder dersom arbeidstidsordningene ikke følger hverandre.

Arbeidsgivers tilbud om stilling på 75 prosent vil medføre en lønnsreduksjon på kr 123 000 kroner per år. Dette sammenholdt med ektefellens lønnsreduksjon utgjør et så stort inntektstap at det blir bortimot umulig å gjennomføre.

En 3-3-rotasjon med 10 reduksjon gir bare 20 dager mindre disponibeltid per år enn ved ordningen A har i dag. Man kan heller ikke se at en 3-3-ordning vil medføre økonomiske konsekvenser for arbeidsgiver i og med at han ikke er en del av et fast crew og dermed ikke må avløse kollega.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B mener det vil medføre særlige ulemper for bedriften å innvilge As søknad, i tillegg til at det vil danne presedens for øvrige medarbeidere i samme situasjon. Det anføres i det vesentligste:

Både for B og for oljeservicebransjen som helhet vil den omsøkte ordningen medføre store driftsmessige og økonomiske konsekvenser.

B mener de har ivaretatt offshoreansattes behov for redusert arbeidstid ved at det kan søkes om en 4-6 disponibelordning. Denne ordningen er heller ikke optimalt for bedriften, men de praktiske utfordringene i forhold til sysselsetting er likevel færre enn ved for eksempel en 3-3 disponibelordning.

Etter endt oppdrag offshore skal den ansatte avspasere minst 1/3 av den tiden han/hun har vært offshore før vedkommende kan reise offshore igjen. Dette legger store begrensninger på hvor mange turer den enkelte ansatte kan ta i løpet av sin disponibelperiode. Varigheten av det enkelte oppdraget offshore bestemmes av kundens (operatørselskapets) behov og framdriften i arbeidet, og B kan ikke påvirke dette. En offshoretur kan variere fra noen timer til 14 dager (21 dager i spesielle tilfeller). Både frekvensen og varigheten av offshoreturene er uforutsigbare, og man vet normalt ikke på forhånd hvor lenge den ansatte blir værende offshore. Fra arbeidsgivers side er det viktig å få sysselsatt den ansatte mest mulig i disponibelperioden, ettersom man må betale lønn for denne perioden uansett. Det er da avgjørende at disponibelperioden er så lang som mulig. Ved en lengre periode blir det anledning til flere offshoreturer og nok tid til å avspasere etter 1/3-regelen mellom hver tur.

B mener de har forsøkt å imøtekomme As behov for redusert arbeidstid, selv om de ikke kan tilby ham den disponibelordningen han ideelt sett ønsker seg. De kan tilby A følgende løsningsalternativer:

- 75 prosent stilling i 4-6 disponibelordning
- 90 prosent stilling i 5-4 disponibelordning (vil gi færre arbeidstimer per uke og gjennomsnittlig mer fri i disponibelperioden)
- Landstilling som verkstedarbeider i 80, 90 eller 100 prosent stilling.

## **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 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 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. 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, se blant annet vedtak 36/11 og 28/13.

Nemndas flertall, medlemmene Harborg, Rolland og Stokka, finner at arbeidstaker får medhold i kravet om redusert arbeidstid gjennomført ved en 3-3-rotasjon. Nemnda har ikke tidligere gitt offshoreansatte medhold i krav om redusert arbeidstid som medfører individuelle tilpasninger til arbeidstidsansatte. Denne saken skiller seg imidlertid etter flertallets oppfatning fra de tidligere sakene på vesentlige punkter. For det første har arbeidstaker i denne saken et konkret og tungtveiende behov for den ønskede rotasjonen. Bakgrunnen for hans ønske om en 3-3-rotasjon er at hans arbeidstidsordning vil bli tilpasset hans kones turnusperioder på seks uker. Hans kone har gått betydelig ned i stilling og fått tilpasset sin arbeidstid slik at hun bare jobber hver sjette helg. Denne helgen vil ekteparet stå uten barnepass dersom også A er på jobb. Opprettholdelse av hans 5-4-rotasjon vil medføre at ekteparet opplever slike helger uten barnepass, mens det unngås med en 3-3-rotasjon.

For det annet skiller denne saken seg fra de tidligere ved at arbeidsgiver i vesentlig mindre grad har underbygget at en tilpasning for arbeidstaker vil medføre ulemper for arbeidsgiver. B har f.eks. ikke vist til praktiske behov ved transport eller andre fordyrende tiltak, slik tilfellet

har vært i tidligere saker. Heller ikke er det anført sikkerhetsmessige problemer. Den eneste konkrete ulempen arbeidsgiver har anført i denne saken er at man muligens ikke får utnyttet arbeidstakers disponibelperioder like optimalt som med en 5-4-rotasjon. Argumentasjonen på dette punkt fremstår imidlertid ikke som helt klart og fremstår ikke som overbevisende for nemnda. For øvrig har arbeidsgiver i hovedsak argumentert med at en avgjørelse i As favør vil kunne skape presedens for andre arbeidstakere. Flertallet vil imidlertid påpeke at hver sak må vurderes for seg på grunnlag av de konkrete omstendigheter. Nemnda kan ikke avgjøre denne saken på det grunnlag at avgjørelsen vil kunne ha betydning i andre saker. Avgjørelsen i denne saken er et utslag av en konkret avveining av As behov og de praktiske problemer arbeidsgiver har anført i denne saken. Avgjørelsen åpner ikke for at enhver arbeidstaker offshore kan definere sin egen arbeidstidsordning.

Flertallet har derfor kommet til at A har krav på den omsøkte arbeidstidsordningen for en periode på ett år.

Nemndas mindretall, medlemmene Stenbrenden og Hanasand, har kommet til at det vil innebære en vesentlig ulempe for arbeidsgiver om arbeidstaker får medhold i sitt krav om å gå fra en 5-4-rotasjon til en 3-3-rotasjon. I denne vurderingen legges det vekt på at B har et klart behov for at det ikke skjer avvik fra den turnusordning som gjelder for angjeldende gruppe i bedriften til individuelle ordninger for enkeltarbeidstakere. Behovet for konsekvens underbygges av at turnusordningene i sektoren er tariffavtalt og dermed blitt til i et samarbeid mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner. Ved å åpne for arbeidstidsreduksjon i tråd med arbeidstakers ønsker, vil man i realiteten gå langt i retning av å innføre en egen rotasjonsordning som ikke er fremforhandlet gjennom tariffavtale, noe det ikke kan være grunnlag for.

På bakgrunn av arbeidsgivers anførsler, er mindretallet videre av den oppfatning at det konkret vil innebære relativt store ulemper for arbeidsgiver å tilrettelegge for en avvikende rotasjon for arbeidstaker, blant annet ved at den foreslåtte 3-3-ordning i praksis medfører at den ansatte kun kan disponeres to uker i en seksukersperiode. I denne sammenheng må det etter mindretallets oppfatning også tillegges vekt at arbeidsgiver har tilbudt alternative løsninger som vil kunne imøtekomme arbeidstakers behov for redusert arbeidstid og samtidig ikke innebære opprettelse av en ny rotasjonsordning på bedriften, jf. forrige avsnitt.

Som nevnt på side 2 avsnitt 3 og i forrige avsnitt, vil en beslutning om innvilget 3-3 ordning tilsvare en redusert stilling med en arbeidstidsreduksjon på 7,71 %. Mindretallet er derfor av den oppfatning at A som en konsekvens av innvilget 3-3 ordning, samtidig også skal ha redusert sin stilling til 92,79 %.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis medhold i sitt krav om redusert arbeidstid i form av 3-3-rotasjon i ett år.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
Leder

Oslo, 14.05.2014

**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).