

Twisteløsningsnemnda

etter arbeidsmiljøloven

Vedtaksdato: 12.12.2013

Ref. nr.: 13/29382

Saksbehandler: Helene Nødset Lang

VEDTAK NR 64/13 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 14. november 2013.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Anne-Lise Rolland, oppnevnt etter forslag fra LO

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

Særskilt oppnevnte medlemmer

Ommund Stokka, Industri og Energi

Bent Ove Hanasand, Halliburton

Saken gjelder

Twist 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". 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 igjen om redusert arbeidstid 6. januar 2013. Arbeidsgiver avslo søknaden i brev av 28. januar 2013. Saken ble oversendt nemnda, som ikke ga arbeidstaker medhold, jf. vedtak 28/13.

Advokat Ellen Fjermestad-Svendsen, SAFE, sendte ny søknad om redusert arbeidstid på vegne av A 4. juli 2013. Det ble søkt om offshorerotasjon 2-4-2-4, på grunnlag av arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) alternativ «sosiale grunner» for en periode på to år. Grunnlaget for søknaden var at As omsorgsutfordringer hadde blitt betydelig forverret ved at både den eldste og den yngste sønnen har fått påvist betydelige lærevansker med påfølgende oppfølgingsansvar for foreldrene.

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.

B avslo søknaden i brev av 13. august 2013. Begrunnelsen for avslaget var at det ikke var tungtveiende hensyn som tilsa at arbeidstidsreduksjonen kun kunne gjennomføres ved en 2-4-2-4-ordning. Arbeidsgiver tilbød, som tidligere, fast arbeidstilpassing i form av alminnelig arbeidstid mellom 7 og 15 på landanlegget X, noe de mente ville være bedre egnet til å ivareta As behov. De tilbød også å stå over en offshoretur.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev fra SAFE, på vegne av A datert 10. september 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 10. september 2013 med vedlegg
- brev av 27. september 2013
- brev av 8. november 2013

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 21. oktober 2013 med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A mener han har krav på redusert arbeidstid i form av 2-4-2-4-rotasjon på bakgrunn av sosiale behov og anfører i det vesentligste:

Det vil ikke medføre vesentlig ulempe for virksomheten å innvilge søknaden om 2-4-2-4-rotasjon. I henhold til Industriooverenskomsten kan denne ordningen pålegges arbeidstakere eller det kan avtales.

Søknaden er begrunnet i stort omsorgsbehov hos hans to barn på 9 og 11 år, som begge har dokumentert behov for oppfølging. As situasjon ville blitt avhjulpet dersom han hadde fast rotasjon hvor han reiste ut to uker for så å være hjemme i fire uker. En slik ordning ville sikret den stabilitet og kontinuitet som A og hans familie er avhengig av.

Arbeid ved landanlegget på X vil vanskeliggjøre As oppfølging av barna på morgenen, ettersom arbeidet der starter opp klokken 7. Dette medfører heller ikke reduksjon i arbeidstiden, og vil i tillegg gi en vesentlig lønnsreduksjon for A.

En ekstra friperiode ville kun avhjelpe situasjonen i den toukersperioden og vil ikke skape den kontinuiteten A har behov for.

Det bestrides at det er grunnlag for at tvisteløsningsnemnda kan avvise saken da det foreligger både nye juridiske og faktiske aspekter i saken. Søknaden er begrunnet i sosiale grunner i motsetning til forrige søknad som var begrunnet med vektige velferdsgrunner. I tillegg foreligger nye dokumenter som viser at As behov for ordningen er kraftig forsterket.

Arbeidsgivers anførsler

B mener prinsipalt at saken skal avvises. De kan ikke se at det foreligger nye omstendigheter som begrunner en ny vurdering av saken så kort tid etter tvisteløsningsnemndas forrige avgjørelse. For det tilfellet at saken ikke avvises, mener B at A ikke har rett til redusert arbeidstid i form av 2-4-2-4-rotasjon. Det anføres i det vesentligste:

De sosiale grunner som A begrunner påberoper fremstår uendret siden forrige søknad og vedtaket i tvisteløsningsnemnda.

B anerkjenner at omsorg for barn på 11 år med særskilte behov på grunn av ADHD som utgangspunkt kan gi grunnlag for rett til redusert arbeidstid, 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 imøtekomme behovet. Et annet moment må være om arbeidstakers behov for redusert arbeidstid kan gjennomføres på en måte som ikke medfører slike ulemper. A bor i nærheten av landanlegget på X, og arbeidsgiver mener en arbeidstid på 7,5 timer per dag i større grad vil gjøre det mulig for A å tilrettelegge for barna. I tillegg vil A da ha anledning til å benytte seg av avtalte velferds- og omsorgsordninger for å stille opp på møter o.l. når det er nødvendig. Til As anførsel om at arbeid på land vil medføre vesentlig dårligere lønn, anføres at lønnen er den samme med unntak av ulempekompensasjonen for offshorearbeid. A vil imidlertid være berettiget til andre tillegg for arbeidet på X. I avslaget på søknaden anslår B at arbeid på X vil medføre en reduksjon på kr 30 000 årlig.

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. I tillegg vil det gi økte transportkostnader og økte kostnader i form av opplæring eller innleie av personell.

Tvistløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvistløsningsnemnda. Nemnda finner ikke grunnlag for å avvise saken på bakgrunn av vedtaket som ble fattet i mai 2013 (vedtak 28/13). Saken gjelder en ny tidsperiode og kan derfor ikke anses løst gjennom nemndas tidligere vedtak.

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 *sosiale grunner* omfatter forhold knyttet til arbeidstakerens familie eller nærmeste omgivelser som utløser omsorgsoppgaver eller belastninger utenom det vanlige, for eksempel gamle, pleietrengende foreldre, syk ektefelle, barn med funksjonshemming, og lignende. Arbeidsgiver har ikke anført at As behov faller utenfor inngangskriteriet i loven, og tvistløsningsnemnda er også av den oppfatning at As behov for å følge opp sine to barn kvalifiserer til en rett til redusert arbeidstid.

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 to barn med utfordringer som krever oppfølging.

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 har to ganger tidligere tatt stilling til lignende saker fra samme arbeidstaker (vedtak 36/11 og 28/13). Også denne gang er nemndas konklusjon at arbeidstaker ikke gis medhold. Arbeidstaker har for så vidt et tungtveiende behov for mer tid til oppfølging av to barn med særlige utfordringer, men nemnda kan ikke se at den ordningen arbeidstaker foreslår er egnet til å imøtekomme det behovet. En rotasjon på 2-4-2-4 i stedet for 2-3-2-4 ville innebære et sted mellom 10 og 15 færre arbeidsdager i året. Nemnda kan ikke se at det vil bedre kontinuiteten eller stabiliteten i As oppfølging av barna, slik A hevder. Samtidig har arbeidsgiver anført at en avvikende arbeidstidsordning medfører visse ulemper, samt at arbeidsgiver har tilbudt alternative arbeidstidsordninger, både offshore og onshore, uten at A finner å kunne akseptere noen av disse.

Nemndsmedlem Stokka vil bemerke at endring av arbeidstidsordning ikke vil føre til vesentlige ulemper for bedriften, samt at bedriftens forslag om arbeid på land vil føre til en vesentlig endring av As lønns og arbeidsvilkår.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 12.12.2013

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).