

VEDTAK NR 35/09 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag den 24. juni 2009 i Departementsbygningen i Akersgata 59, Oslo.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Haakon Skaug, LO
Tor Brustad, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Vidar Hennem, EL & IT
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 seniordataingeniør i full stilling hos B.

B er et selskap som blant annet leverer tjenester innen slamlogging. Slamlogging utføres fra mobile høyteknologiske laboratorier på faste og flyttbare innretninger (en for hver borerigg). A er tilknyttet X-plattformen.

Informasjon som innhentes ved slamlogging er todelt: boretekniske data for å forbedre sikkerheten og optimalisere boreeffektivitet og analyse av borkaks og boreslam for spor av hydrokarboner og geologiske data.

For hvert slamloggingsoppdrag på flytende eller faste installasjoner trengs det fem dataoperatører og i gjennomsnitt tre slamloggingsgeologer. Bemanningen på fem dataoperatører består av tre dataingeniører og to seniordataingeniører.

B har en arbeidsrotasjon på to uker offshore og tre uker fri (2/3). Ett årsverk består av ni fulle turer (1582 arbeidstimer) eller 131,8 offshoredager à 12 timer. Hvis en person jobber 2/3 kontinuerlig i ett år blir årsverket på 130 dager overskredet. I praksis er det en god del standbytid gjennom året for slamloggingspersonell slik at avspasering blir tatt i denne forbindelse for å unngå at årsverket overskrides. Alternativt må ekstraarbeid betales som overtid.

A søkte i brev av 18. mars 2009 om redusert arbeidstid til cirka 75 prosent stilling. Begrunnelsen for søknaden er at han har to barn under 10 år, den ene sønnen skal opereres og trenger opptrening i ettertid. A ønsker arbeidstiden redusert slik at han har fri hver tredje tur. Han vil da jobbe cirka sju fulle turer på ett år. Søknaden gjelder for to år fra den 18. mai 2009.

Søknaden ble avslått i e-post av 21. mars 2009 med begrunnelsen at klimaet i oljeindustrien for tiden er slik at B er ute etter kostnadsreduiseringer og ikke kostnadsøkninger som innvilgelse av søknaden ville medført.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 16. april 2009.

A har fått innvilget ulønnet permisjon i mai 2009 i påvente av nemndas avgjørelse.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken. Det vises til brev av 15. mai 2009 fra B samt e-post av 24. april 2009 og 31. mai 2009 fra A.

Arbeidstakers anførsler

A mener det ikke medfører vesentlige ulemper for virksomheten å innvilge hans søknad om redusert arbeidstid, og anfører i det vesentligste:

A påberoper seg redusert arbeidstid (fri hver tredje tur) på grunn av sosiale og vektige velferdsmessige behov. Det vises generelt til at han har to barn under ti år som han ønsker å tilbringe mer tid hjemme sammen med, og videre til at hans eldste sønn på seks år må opereres i begge akillesenene og så trenes opp etterpå, noe som vil ta lang tid.

Arbeidstakere i et konkurrerende foretak har en slik ordning som han søker, deriblant to personer med samme type stilling som ham. Det er anslagsvis 120-150 ansatte i samme type stilling som A. Stillingen ombord på riggen skal være betjent 24 timer i døgnet. Det er fem ansatte som går i rotasjon på hver oljerigg med 2/3. Det jobbes 12 timers skift (natt og dag) så det til enhver tid er to dataingeniører ute på jobb og tre hjemme på fri. Totalt har firmaet kontrakt med 20-30 oljerigger hvor det er et slikt femmannscrew på hver rigg. De er ikke representert på riggen hele året men kun under de bore- og kompletteringsoppdragene hvor det er behov for deres tjenester.

Dette betyr at det til enhver tid er alt fra noen få til mange rigger som det ikke er dataingeniører om bord på. Når man er demobilisert fra egen rigg og kommer til disponibelperioden blir man vanligvis sendt ut til en annen rigg hvor det mangler folk. Arbeidsstokken er forholdsvis flytende mellom de forskjellige riggene. Noen rigger har utstyr som krever spesiell kursing, men det er ikke tilfellet på X, hvilket innebærer at de fleste i tilsvarende stillinger har de nødvendige forutsetninger for å betjene utstyret der.

Med arbeidsrotasjon på 2/3 får man vanligvis en disponibelperiode fri hvert år for ikke å overstige de ca. 130 dagene man skal jobbe i løpet av året. Det innebærer at dersom A søknad blir innvilget vil en annen dataingeniør måtte vikariere for ham på en til to turer i året. A anfører at det er enkelt for arbeidsgiver å få til.

A har forespurt både verneombud på riggen, boreleder på riggen og boreoperasjonssjef på land, og alle disse har samtykket i at den omsøkte ordningen er helt greit.

Arbeidsgivers anførsler

B mener det vil medføre vesentlige ulemper for selskapet å innvilge A søknad om redusert arbeidstid og anfører i det vesentligste:

Selskapet er berørt av finanskrisen og kostnadsbesparelse utgjør for tiden en stor utfordring for selskapet. Det anføres at denne løsningen vil medføre det motsatte, i tillegg til administrative utfordringer. Det hevdes videre at deltidsansettelse offshore ikke er i tråd med sikkerhetsvilkår samtidig som ordningen er komplisert og dyr for selskapet å håndtere.

A søker om å redusere sin stilling med cirka 25 prosent, noe som i praksis betyr fri hver tredje offshoretur. B har ikke en vikarpool hvor man kan hente inn ekstra personell ved fravær. Det er heller ikke mulig å rekruttere deltidsansatte for denne type stilling. En erstatter måtte derfor være personell fra en annen innretning dersom noen er på standby, eller personell i en overtidssituasjon. Dette ville medføre større belastning for kollegaer og det vil da si at det må planlegges for overtid, noe som er i strid med Oljeserviceavtalen.

Siden A er seniordataoperatør er det vanskeligere å finne en erstatter da disse utgjør en mindre gruppe av ansatte. Selskapet er samtidig i en rekrutteringsfase og har store utfordringer med å skaffe kvalifisert personell til å bemanne fem nye jobber som starter opp i løpet av sommeren.

Tvistløsningsnemndas 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. Arbeidsgivers avslø søknaden 21. mars 2009, og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers e-post av 16. april 2009. 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 vektige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Sosiale grunner omfatter forhold knyttet til arbeidstakerens familie eller nærmeste omgivelser som utløser omsorgsoppgaver eller belastninger utenom det vanlige, f. eks. gamle, pleietrengende foreldre, syk ektefelle, barn med funksjonshemming, og lignende.

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.

Det er ikke anført at arbeidstaker ikke har behov for redusert arbeidstid, og tvisteløsningsnemnda anser at det her foreligger sosiale og velferdsmessige grunner. Inngangsvilkåret er dermed oppfylt. 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 mellom 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. Nemnda registrerer i den forbindelse at A har et generelt ønske om mer samvær med barna, men at han også gjør gjeldende et særlig behov for redusert arbeidstid ved at han må være hjemme og bidra til opptreningen av hans eldste sønn etter en operasjon.

Lovens forarbeider gir ellers anvisning på en konkret og skjønnsmessig vurdering av hvilke ulemper som påberopes fra arbeidsgivers side. I forarbeidene til gjeldende bestemmelse om redusert arbeidstid (Ot.prp. nr. 49 for 2004-2005) heter det at bestemmelsen er ment å videreføre det materielle innholdet i tidligere § 46A, og at praksis som har utviklet seg rundt ulempevurderingen etter den bestemmelsen fremdeles vil være relevant. I tidligere forvaltningspraksis 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.

Nemnda finner at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget en vesentlig ulempe ved at arbeidstakers arbeidstid i en periode reduseres med 30 prosent. Nemnda registrerer at søknaden ble avslått per e-post bare få timer etter at den var mottatt med den begrunnelse at reduksjonen ikke ville virke kostnadsbesparende. Avslaget bærer ikke preg av at det er gjort noen vurdering av om det er mulig å imøtekomme søknaden uten vesentlig ulempe.

Ulempene arbeidsgiver har påberopt i ettertid er alle av helt generell art og vil kunne påberopes av alle arbeidsgivere i bransjen. De fremstår videre som udokumenterte, og arbeidsgiver har ikke vist til et eneste konkret forsøk på å skaffe vikar eller andre løsninger. Etter nemndas oppfatning ville det uthule retten til redusert arbeidstid for mange arbeidstakere dersom den skulle kunne avskjæres med den helt generelle begrunnelsen arbeidsgiver har gitt i denne saken.

Nemnda anser altså A behov for redusert arbeidstid som mer tungtveiende enn de ulempene arbeidsgiver har anført. Det legges til grunn at det er praktisk mulig å gjennomføre den omsøkte reduksjonen uten altfor store problemer. Det er ikke bestridt at dette lar seg gjøre i konkurrerende selskaper, og A har i tillegg forespurt både verneombud, boreleder på riggen og boreoperasjonssjefen på land. Alle har samtykket i at den omsøkte ordningen lar seg gjennomføre. Nemnda har også lagt vekt på at det dreier seg om en relativt begrenset tidsperiode, i realiteten kun en til to toukersperioder per år.

Etter en helhetsvurdering har derfor nemnda kommet til at A har krav på redusert arbeidstid i tråd med sin søknad. Det innebærer at reduksjonen gjelder frem til mai 2011.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold i sitt krav på redusert arbeidstid.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 25.06.2009

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.