

**Vedtaksdato**

16. juni 2023

Vår referanse

2023/60

Saksbehandler

Ida Marie Wilhelmsen

VEDTAK NR 61/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 8. juni 2023.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen Rogstad, nestleder
Silje Hassellund Solberg, LO
Andreas Dag Nilsen, KS

Særskilt oppnevnte medlemmer

Silje Tufto, Offshore Norge
Gro Losvik, Industri Energi

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 automatiker i stilling på 100 prosent hos B. A jobber offshore på feltet X, med en 2-4 rotasjon, som innebærer to uker offshore med etterfølgende fire uker avspasering.

Den 5. september 2022 søkte A om redusert arbeidstid med 50 prosent på grunn av omsorg for to barn under tre år. Hun ønsker å jobbe 1-5 rotasjon (1 uke på jobb og 5 uker fri).

Arbeidsgiver avsto søknaden 2. februar 2023, og begrunnet avslaget med at redusert arbeidstid for A ville medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Arbeidsgiver la samtidig frem et alternativt forslag hvor A kunne få redusert arbeidstid på land, i for eksempel 50 eller 80 prosent stilling. A aksepterte tilbud om 80 prosent midlertidig stilling på land.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev av 1. mars 2023. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 1. mars 2023
- brev av 8. mai 2023

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 14. mars 2023

Arbeidsgivers anførsler

B mener at A ikke har rett til redusert arbeidstid som omsøkt, fordi det vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten.

Arbeidsgiver viser til at med en 50 prosent stilling på sokkelen, vil hun i snitt være 8,5 uker på jobb i løpet av ett år, noe som vil gi økt kompleksitet blant annet når det kommer til skiftplaner, kontinuitet, oppgavegjennomføring og beredskapsoppgaver. Arbeidsgiver viser videre til at redusert arbeidstid vil innebære hyppigere bytte av personell med områdeansvar, noe som kan gi økt risiko for feil og økt behov for koordinering. Med redusert arbeidstid blir det også vanskelig å opprettholde krav til kompetanse og være oppdatert på kontinuerlige endringer. Arbeidsgiver opplyser også at redusert arbeidstid vil gi økt belastning på helikopter, økte reiseutgifter og økt belastning for forpleining (for eksempel vasking og klargjøring av lugarer). I de fleste tilfeller innebærer også innvilgelse av redusert arbeidstid behov for vikar for å dekke opp for fraværet (som regel i full stilling).

Avslutningsvis informerer arbeidsgiver om at de har tilbudt A redusert stilling på land, og A aksepterte tilbud om 80 prosent stilling på land uten forbehold.

Arbeidstakers anførsler

A mener hun har rett til redusert arbeidstid som omsøkt, fordi hun har viktig velferdsbehov og at redusert arbeidstid ikke vil medføre vesentlig ulempe for B.

A viser til at hun ønsker mer tid sammen med sine to barn som er under tre år, og at det å være borte fra barna to uker i strekk er en stor påkjenning både for henne og barna. Hun opplyser at samboeren hennes også har en jobb som innebærer mye reise, og hvis de må få barnepass etter barnehagens åpningstider, vil barna få veldig lite tid sammen med sine foreldre de ukene hun jobber. Videre opplyser A at hun på grunn av svangerskap og foreldrepermisjoner ikke har vært offshore siden 2019, og hun er derfor bekymret for at hennes faglige kompetanse går tapt dersom hun ikke kan jobbe offshore igjen.

Hun informerer også om at hun har en kollega i samme situasjon, med samme roller og beredskapsfunksjoner, som også ønsker å redusere arbeidstiden med 50 prosent og dermed kan dele stillingen med henne.

Avslutningsvis informerer A at hun aksepterte 80 prosent midlertidig stilling på land, fordi det ville bli vanskelig for henne og familien om hun skal jobbe offshore to uker i strekk rett etter foreldrepermisjon. Å akseptere arbeidsgivers forslag om midlertidig stilling på land var derfor den nest beste løsningen hun kunne få, frem til saken behandles i Tvisteløsningsnemnda.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av Tvisteløsningsnemnda. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med nestleder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

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 anses foreldre med barn under 10 år å ha behov for å få redusert sin arbeidstid, dersom de ber om dette. De trenger ikke å begrunne behovet nærmere.

A har to barn under tre år, og oppfylder dermed inngangsvilkåret i bestemmelsen.

Saken gjelder ikke om arbeidstiden skal tillates redusert, men hvordan denne skal gjennomføres. A har akseptert tilbud om 80 prosent stilling på land, men hun ønsker fremdeles å redusere arbeidstiden med 50 prosent i opprinnelig stilling offshore. 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. Spørsmålet i saken er derfor om A sitt ønske om 50 prosent redusert stilling offshore kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Hvorvidt arbeidstidsreduksjonen vil innebære vesentlig ulempe, vil bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfelle. Vurderingen innebærer en avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særlig stort, kreves en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiverens side for å avslå enn ellers. Dette følger blant annet av uttalelsen fra departementet i Ot. Prp. Nr. 68 (1998-1999) punkt 3.2.3, om at det må foretas en avveining mellom partenes interesser, men likevel slik at bedriftens grunner til å nekte må være mer tungtveiende enn arbeidstakers behov for permisjon.

Kravet til at ulempen må være vesentlig, innebærer at det ikke er nok å påberope en generell ulempe. Det vil for eksempel ikke være nok at arbeidsgiver må benytte vikar eller omorganisere arbeidsoppgaver, med mindre dette medfører større utfordringer enn normalt.

I vurderingen av om den omsøkte ordningen vil medføre en vesentlig ulempe for B, har nemnda delt seg i et flertall og et mindretall.

Nemndas flertall, medlemmene Rogstad, Nilsen og Tufto har etter en konkret helhetsvurdering kommet til at B i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at redusert arbeidstid som ønsket vil være til vesentlig ulempe for virksomheten.

Flertallet legger til grunn at det for arbeidsgiver er klare ulemper forbundet med å innføre en avvikende rotasjonsordning på en arbeidsplass som baserer seg på faste team, der arbeidstakerne må flys til og fra arbeidsstedet og i en bransje der det stilles strenge krav til sikkerhet og opplæring. I vurderingen har flertallet lagt vekt på at avvikende rotasjonsordning for A, som er områdeansvarlig, kan medføre økt sikkerhetsrisiko. For eksempel kan redusert arbeidstid øke faren for at det skjer feil, og det blir vanskeligere å holde seg oppdatert på kontinuerlige endringer og opprettholde krav til kompetanse. Videre i interesseavveiningen har flertallet lagt vekt på at arbeidstaker er tilbudt midlertidig stilling på land slik at hun kan ha daglig samvær med barna mens de er små. Behovet for samvær med barna blir da tilstrekkelig ivaretatt.

Nemndas mindretall, medlemmene Solberg og Losvik har etter en konkret helhetsvurdering kommet til at B ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at redusert arbeidstid som ønsket, vil være til vesentlig ulempe for virksomheten. Mindretallet har forståelse for at redusert arbeidstid kan medføre visse praktiske og økonomiske ulemper, men etter mindretallets oppfatning er ulempene som arbeidsgiver viser til, for vage og generelle til å kunne kvalifiseres som vesentlige i dette tilfellet. De anførte ulempene vil gjelde så godt som 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. Praktiske og økonomiske ulemper er etter mindretallets oppfatning ikke verre enn de

normale ved vikarbruk. I vurderingen har mindretallet også lagt vekt på at As behov for redusert arbeidstid er tungtveiende, fordi både hun og mannen har jobber som innebærer reise, noe som fører til at barna får lite tid sammen med foreldrene de ukene hun jobber.

I denne saken har arbeidstaker fått tilbud om redusert arbeidstid på land. Dette er imidlertid en annen stilling enn hennes egentlige stilling som automatiker offshore, og som innebærer andre arbeidsoppgaver. Arbeidstaker har interesse i å opprettholde sin kompetanse offshore, og mindretallet er av den oppfatning at tilbudet om redusert arbeidstid må vurderes i forhold til stillingen hun innehar. Tilbudet om annen stilling på land blir av den grunn ikke et tungtveiende argument i denne saken.

Etter en samlet avveining mellom arbeidstakers behov og arbeidsgivers ulemper, finner mindretallet at ulempene arbeidsgiver beskriver, ikke oppfyller kravet til vesentlighet i lovens forstand.

Konklusjon

A gis ikke medhold i krav om redusert arbeidstid i sin opprinnelige stilling offshore etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

Twisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

16. juni 2023

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at Twisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 annet 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 fjerde ledd.

