

VEDTAK NR 34/11 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag 31. mai 2011.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Haakon Skaug, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Kenneth Hatteberg, SAFE
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 har vært ansatt som ufaglært isolatør i full stilling hos B siden 2. november 2007. B leverer serviceløsninger for olje- og gassindustrien både onshore og offshore innenfor isolasjon, stillas og overflatebehandling. B har 132 isolatorer i samme kategori som A, hvorav 46 har offshoresertifikat. As arbeidssted er i arbeidsavtalen 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, og B har for tiden også to rotasjoner på landanleggene (14-14 og 12-16) samt lokalt ansatte som arbeider normal arbeidstid med 7,5 timer per dag.

A søkte 2. mars 2011 om redusert arbeidstid i form av en 2-4-2-4-rotasjon for en periode på to år fra 15. mars 2011. Reduksjonen utgjør litt over 7 prosent. Begrunnelsen i søknaden var at A har blitt småbarnsfar og at barnets mor skal jobbe i stilling på 80 prosent, og taper en times arbeidstid hver dag ved henting og levering i barnehagen som må tas igjen i ukene A er hjemme.

B avslo søknaden 7. mars 2011. Arbeidsgiver var enig i at omsorg for små barn gir rett til redusert arbeidstid, men mente det ville medføre særlige ulemper for dem å spesialtilpasse en egen rotasjonstype som avviker fra normalrotasjonen.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post fra tillitsvalgt Johan Petter Andresen datert 29. mars 2011. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- E-post av 29. mars 2011 med vedlegg
- E-post av 22. mai 2011

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- Brev av 29. april 2011

Arbeidstakers anførsler

A anfører at han har behov for en 2-4-2-4-rotasjon fordi barnets mor taper en times arbeidstid hver dag på grunn av levering og henting i barnehagen. Disse timene må hun jobbe inn når A er hjemme. Det er avtalt med dagmamma at barnet skal være der hver dag i to uker og to dager i fire uker i henhold til rotasjonen A ønsker. I tillegg vil en slik ordning gi ham mer tid sammen med barnet.

Det anføres videre at A ikke er spesialist, men ufaglært isolatør og dermed ikke vanskelig å erstatte.

Andre foreslåtte ordninger fra virksomhetens side vil alle medføre nedgang i lønn for A.

Virksomheten har endret sin holdning til endring av normalrotasjon. Dette ble ikke ansett som en vesentlig ulempe tidligere. En del ansatte i B går 2-4-2-4-rotasjon av ulike grunner, herunder såkalte Decom-ansatte.

Arbeidsgivers anførsler er av generell karakter. Dersom virksomheten får medhold i at arbeidstidsreduksjonen vil medføre vesentlig ulempe, vil det få vidtrekkende konsekvenser for alle som arbeider etter slike ordninger i Nordsjøen, da tilsvarende synspunkter er anvendelig for alle ansatte der. I realiteten vil hele offshorebransjen, samt de som arbeider etter samme ordninger på land, utelukkes fra muligheten til redusert arbeidstid.

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.

Virksomheten kan ikke se at det å arbeide en slik rotasjon vil ha nevneverdig betydning for det konkrete behovet A hevder å ha, nemlig at barnets mor i hans friperioder må ta igjen de timene hun avspaserer mens han er i Nordsjøen. Det vises til at det kun er snakk om tyve timer i løpet av en rotasjonsperiode, og at det er av liten betydning om de må tas igjen i løpet av sju eller åtte uker. Forskjellen utgjør kun fire minutter per arbeidsdag. As ønske om mer tid med barnet kan oppnås ved andre typer arbeidstidsordninger, og det bemerkes også at det er avtalt barnepass i periodene A skal ha fri.

Det kan ikke legges avgjørende vekt på at det er inngått avtale med dagmamma. Dersom dette skulle være avgjørende ville det i realiteten medført at arbeidstaker selv kan bestemme hvordan arbeidstiden skal reduseres.

Det vil medføre betydelig merarbeid for bemanningsavdelingen å innføre en avvikende turnus. I tillegg vil det påløpe betydelige reisekostnader samt utgifter til opplæring som følge av krav til offshorecertifikat og at man ikke har tilgjengelig personell med samme kompetanse. B opplyser at det ikke er noen ansatte som har fått innvilget redusert arbeidstid i form av fast 2-4-2-4-rotasjon. Det har vært gjort forsøk for noen ansatte etter en fusjon, men dette medførte ulemper. Decom-ansatte har ikke 2-4-2-4-rotasjon som normalordning, men leverer tjenester av mer kortvarig karakter enn operatørene slik at varigheten på det enkelte oppdrag bestemmer arbeidsperioden.

Dersom A får medhold ville det i realiteten medføre at det innføres en egen rotasjonsordning offshore, utenom tariffavtale, for enhver ansatt med små barn.

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 fra arbeidsgiver avslø arbeidstakers krav, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Dato for arbeidsgivers avslag er 7. mars 2011 og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post fra arbeidstakers tillitsvalgte 29. mars 2011. 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 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 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 fra arbeidsgivers side. 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.**

Nemndas flertall, medlemmene Harborg, Strøm og Hanasand, legger i ulempevurderingen vekt på at B er en arbeidsgiver som har et klart og forståelig behov for turnusløsninger. Disse er hjemlet i tariffavtale hvor det også er åpnet for å inngå lokale avtaler om 2-4-2-4-ordning. Dette er ikke gjort. At det ikke er inngått avtale om dette, kan riktignok ikke avskjære ethvert krav på individuelle tilpasninger, men det må ha en viss betydning i interesseavveiningen mellom arbeidstakers behov og ulempene for arbeidsgiver. Ved å åpne for arbeidstidsreduksjon i tråd med arbeidstakers ønsker, vil man i realiteten gå langt i retning av å innføre en egen rotasjonsordning offshore som ikke er fremforhandlet gjennom tariffavtaler.

Det er for arbeidsgiver klare ulemper forbundet med å innføre en avvikende rotasjonsordning på en arbeidsplass som er basert på faste team, der arbeidstakerne må flys til og fra arbeidsstedet og i en bransje der det stilles store krav til sikkerhet og opplæring. På bakgrunn av arbeidsgivers anførsler, som flertallet finner godt underbygget, er nemndas flertall av den oppfatning at det vil innebære relativt store ulemper for B å tilrettelegge for en avvikende rotasjon for A. Samtidig kan ikke flertallet se at arbeidstaker har særlig tungtveiende grunner for redusert arbeidstid. Arbeidstaker påpeker særlig barnets mors behov for å ta igjen de timene hun må avspasere mens han er i Nordsjøen, men nemndas flertall kan ikke se at en 2-4-2-4-ordning i den sammenheng vil ha nevneverdig betydning. Heller ikke vil en slik rotasjon gi A særlig mye mer tid sammen med barnet. Samlet sett er forskjellen på de to rotasjonsordningene ikke mer enn ca. ti arbeidsdager i løpet av et år.

Flertallet legger også vekt på at arbeidsgiver har tilbudt andre ordninger som gir redusert arbeidstid. Det gjelder særlig tilbudet om at A kan stå over en arbeidsperiode (på to uker) i løpet av året. Dette vil gi en tilsvarende økning i antall fridager, uten at det medfører de samme ulemper for arbeidsgiver. I tillegg har arbeidsgiver tilbudt ordninger på land som ikke faller utenfor As arbeidsavtale, selv om de vil medføre en viss lønnsreduksjon.

Etter dette finner nemndas flertall at det vil medføre en vesentlig ulempe for B å innfri As søknad om en 2-4-2-4-ordning.

Nemndas mindretall, medlemmene Skaug og Hatteberg, ser at det vil medføre ulemper for arbeidsgiver å innvilge søknad om avvikende rotasjonsordning på en arbeidsplass som B. Disse ulempene vil imidlertid gjelde 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. Det er i denne sammenheng av betydning at det i denne saken ikke eksisterer noen alternativer til individuelle ordninger for ansatte med behov for redusert arbeidstid. I nemndas vedtak 06/09 og 38/09 fant nemnda ikke å kunne gi arbeidstaker medhold i krav om spesialtilpassede ordninger bl.a. fordi arbeidsgiver hadde fremforhandlet egne turnusordninger med lavere stillingsprosent for arbeidstakere med behov for dette. I denne saken er det imidlertid ikke fremforhandlet noen slike alternative ordninger som generelt kan ivareta ansattes behov for redusert arbeidstid. I fraværet av en individuell ordning, er den eneste muligheten for arbeidstaker derfor å gå over til landarbeid, hvilket gir lavere lønn og lengre arbeidstid totalt. Mindretallet kan ikke se at dette med rimelighet kan forlanges av arbeidstaker i denne saken. Det vises også til sak 03/06 i nemnda, hvor nemnda understreket at "et tilbud om en arbeidstidsordning fra bedriftens side som innebærer en lønnsnedgang utover hva arbeidstakeren har forutsatt, vil kunne innebære en tilsidesettelse av arbeidstakerens rett til redusert arbeidstid etter loven". Nemndas mindretall finner etter dette at det ikke vil medføre en vesentlig ulempe for B å innfri As søknad om en 2-4-2-4-ordning.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 09.06.2011

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.