

## **VEDTAK NR 151/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Twisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 31. mai 2017.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Steffen G. Rogstad, nestleder  
Per H. Engeland, Virke  
Ragnhild Bø Raugland, Akademikerne

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Reidun Ravndal, SAFE  
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 i B som offshore elektriker på X. B har hovedkontor i Y kommune. Selskapet har ca. 1900 ansatte, hvorav ca. 950 arbeider onshore og tilsvarende offshore. X består av en rekke plattformer hvor det arbeider 315 ansatte, og av disse 24 elektrikere som fyller 8 stillinger. De ansatte arbeider på en 2-4 rotasjon (to hele uker offshore og fire uker fri) slik at en tredel av de ansatte er på jobb til enhver tid. Daglig arbeidstid utgjør 12 timer inkludert 1 times pause. Rotasjonsordningen er tariffbestemt og ett årsverk utgjør 1460 timer.

A søkte om redusert stilling tilsvarende 50 prosent, med fri annenhver offshore-periode (2-10 rotasjon), den 1. februar 2017. Det ble søkt for en periode på ett år. Begrunnelsen for søknaden var samvær og pass av barn, som følge av at hun er aleneforsørger og ikke har barnehageplass før til høsten.

Søknaden ble avslått i e-post av 2. februar 2017. Avslaget ble begrunnet med beredskap, hms, logistikk og kostnadmessige momenter. Det ble samtidig informert om mulighet for å søke overføring til en redusert landstilling ved selskapets hovedkontor.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda av X-komiteen på vegne av A i e-post av 28. februar 2017. 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 28. februar 2017
- e-post av 10. mars 2017
- e-post av 20. mars 2017
- brev av 8. mai 2017
- brev av 29. mai 2017

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 28. april 2017
- brev av 22. mai 2017

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste at inngangsvilkårene for redusert arbeidstid er oppfylt. Hun har omsorgen alene for ett barn som er 1 år gammelt. Utfordringen etter hennes foreldrepermisjon er at barnet ikke har fått barnehageplass. Hun er derfor avhengig av bistand fra hennes foreldre når hun er offshore.

Tilbudt stilling ved arbeidsgivers hovedkontor vil ikke avhjelpe hennes behov for omsorg for sitt barn, da reisetiden mellom hennes hjem og hovedkontoret er over 2 timer en vei. En endring av bosted vil ikke løse hennes utfordringer da hun er avhengig av bistand fra foreldrene.

Det anføres videre at så lenge to ansatte fra samme avdeling søker redusert arbeidstid med 50 prosent hver, vil ulempene for arbeidsgiver være små og overkommelige. Det pekes særlig på at arbeidsgiver over tid har benyttet innleid personell for å avhjelpe lav grunnbemanning og har i den forbindelse et stort antall elektrikere fra bemanningsforetak som er kjent på installasjonene. Omdisponering av eget mannskap på land, eller fortsatt innleie av vikar som

allerede fungerer for hennes kollega viser at det er mulig å skaffe kvalifisert personell. Sikkerhetsrisikoen framstår dermed som overdrevet.

Det avvises også at A risikerer å bli rusten i faget, da hun har 10 års erfaring som elektriker offshore og arbeider på en ny installasjon hvor det ikke er planlagt større vedlikeholds- eller oppgraderingsarbeid i perioden det er søkt redusert arbeidstid for.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B hevder prinsipalt at A kun har fått avslag på redusert stilling offshore, og ikke i bedriften for øvrig. Det er tilbudt redusert stilling som vedlikeholdsingeniør ved bedriftens hovedkontor, og hun trenger kun å si ja til tilbudet om midlertidig redusert stilling på land.

Subsidiært anføres det at det er en vesentlig ulempe for B å gi A rett til redusert stilling.

Da driften foregår langt til havs og er teknologisk meget krevende, anføres det at bruk av deltidstillinger vil svekke sikkerheten på arbeidsplassen. Ved mannskap i en fast 2-10 rotasjon vil den faktiske tilstedeværelsen på jobb bli for liten og friperiodene alt for lange. Dette vil gå utover både jobbutførelse og HMS, da deltidstillinger vil medføre større mengde informasjon å forholde seg til, og kortere tid å lære på. Videre vil stabile arbeidslag brytes opp og den kollektive kunnskap disse har om eget ansvar reduseres. For det tilfelle at det gis redusert arbeidstid for to ansatte i samme skift vil virkningene forsterkes ytterligere.

Redusert arbeidstid vil videre medføre at arbeidsbelastningen på de øvrige elektrikerne vil øke som følge av opplæring og oppfølging av vikarer. Videre medfører det overtid i form av hyppigere eller lengre offshoreturer, da man må påregne en 5 måneders periode før en ny innleid er fullt opplært til å kunne arbeide selvstendig. Jobbutførelsen vil også være dårligere da den innleide ikke er kjent med anlegget, kolleger og arbeidsplassen. Tilsvarende forventes det at det faglige nivået hos A blir redusert av den lave tilstedeværelsen på jobb.

Innleie av personell vil også medføre økte kostnader, da det er vesentlig dyrere å leie inn personell enn å bruke egne ansatte. Herunder kursutgifter, godkjennelser og kostnader ved at andre må gå dobbelt i forbindelse med opplæring. Det er heller ikke tilgang på kvalifiserte elektrikerne for den omsøkte tidsperioden. De få elektrikerne med kjennskap til installasjonen har blitt ansatt eller er opptatt i andre oppdrag.

### **Tvistløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda.

Arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) 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 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 omsorgen alene for ett barn på under 10 år og får ikke tilbud om barnehageplass før til høsten. Nemnda finner det således ikke tvilsomt at inngangskriteriet i arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) er oppfylt 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 § 46 A, 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 § 46 A, og at praksis som har utviklet seg rundt 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.

Nemnda har kommet til at redusert arbeidstid i tråd med As søknad ikke vil være til vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Slik arbeidsgiver har beskrevet driften offshore, har nemnda forståelse for at en tilrettelegging for en stilling på 50 prosent kan medføre både praktiske og økonomiske ulemper. Nemnda finner det likevel ikke godtgjort at ulempene er av vesentlig karakter i dette tilfellet. Arbeidsgivers sentrale anførsler knytter seg utfordringer ved anskaffelser og opplæring for kvalifiserte vikarer, samt at for lange opphold på land vil medføre rustenhet for arbeidstaker og dermed medføre redusert sikkerhet. Nemnda kan imidlertid ikke se at disse ulempene stiller seg ulikt alle andre tilfeller hvor det vil være nødvendig å bruke vikarer, og det må etter nemndas syn kunne legges til grunn tilsvarende ordninger for oppfriskning slik det gjøres ved andre typer langtidsfravær.

I vurderingen av betydningen av at en annen kollega har søkt tilsvarende arbeidstidsreduksjon finner nemnda heller ikke konkrete holdepunkter for at redusert arbeidstid for A og hennes kollega ikke kan gjennomføres i samme periode. For det tilfelle at A og hennes kollega til sammen dekker en full stilling, vil den ledige stillingen kunne dekkes fullt av en person, uten endring av rotasjoner eller transport til og fra installasjonen. Dette vil etter nemndas syn også langt på vei avhjelpe de ulemper som følger av opplæring, logistikk og sikkerhet. Medlemmet Engeland har vurdert As søknad på selvstendig grunnlag, men kan uansett ikke se at dette vil påvirke ulempevurderingen

I denne saken har arbeidstaker fått tilbud om redusert arbeidstid på land. Slik nemnda ser det vil det alternative tilbudet fra arbeidsgiver innebære ulemper for arbeidstaker da en slik ordning vil utløse behov for flytting eller mer reisetid til jobben. Nemnda har ikke gjort noen vurdering utover dette, da den har kommet til at det uansett ikke foreligger vesentlig ulempe ved å innvilge redusert arbeidstid i As ordinære stilling.

Etter en avveining av partenes interesser har nemnda kommet til at A har krav på redusert arbeidstid etter omsøkt ordning.

**Konklusjon**

Arbeidstaker gis rett til redusert arbeidstid som omsøkt.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad  
nestleder

23.06.2017

**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).