



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
16. september 2022

Vår referanse
2022/88

Saksbehandler
Maria Schilvold

VEDTAK NR 82/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 15. september 2022.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS
Mona Mjøen McKiernan, Spekter

Særskilt oppnevnte medlemmer

Harald Hageland, Industri Energi
Richard Fiskå, Offshore Norge

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 Floorhand i full stilling hos B.

B opererer syv flyttbare borerigger på norsk kontinentalsokkel per 30. juni 2022. B hadde per 30. juni 2022 1502 ansatte innen tre ulike departement – boring, teknisk og marine. De ansatte, herunder A, arbeider en rotasjon på 14 dager om bord påfulgt av 28 dager avspasering (en 2/4-rotasjon). De fleste arbeider én uke natt og én uke dagskift, og det jobbes 12 timers skift om bord. Selskapet har helikoptertrafikk fire dager i uken i snitt til hver enhet, og har utreisested fra Z, X og C.

Våren 2022 søkte A om 50 prosent redusert arbeidstid grunnet omsorg for tre små barn og et behov for å være mer hjemme. Han hadde allerede fått innvilget 50 prosent reduksjon for en periode på tre måneder til og med 4. juli 2022, og ønsket redusert arbeidstid i ett år etter utløpet av denne perioden.

Arbeidsgiver avsto søknaden per e-post den 24. mai 2022. Avslaget var begrunnet med at selskapet stod foran en utfordrende bemanningssituasjon de nærmeste månedene, med potensielt tre rigger som gikk av kontrakt. Arbeidsgiver mente derfor at det ville være utfordrende for både stabilitet og forutsigbarhet for riggen/funksjonen med en «delt permisjon», i tillegg til eventuelt annet fravær som måtte håndteres. Videre mente arbeidsgiver redusert arbeidstid som omsøkt ville medføre utfordringer logistikkmessig i en offshorebasert stilling i en 2/4-rotasjon.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 25. mai 2022. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 25. mai 2022
- brev datert 1. juni 2022
- brev datert 15. august 2022

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 30. juni 2022

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at han har rett til 50 prosent redusert arbeidstid, og anfører i det vesentligste at det ikke vil medføre vesentlig ulempe for B.

A viser til at han har et sterkt velferdsmessig behov for redusert arbeidstid, da han har tre små barn og et behov for å være mer hjemme.

Videre viser A til at det at han går ned i halv stilling, kanskje kan forhindre at en annen ansatt blir oppsagt på grunn av nedbemanning. A oppgir at den ene av de tre riggene som

potensielt skulle av kontrakt har fått forlenget sin kontraktperiode, slik at antallet ansatte som må nedbemannes nå er redusert.

Når det gjelder arbeidsgivers anførsler vedrørende stabilitet i crewsammensetning, viser A til at virksomheten praktiserer utstrakt bruk av eksterne vikarer fremfor å ansette folk fast. Han mener dette har vært et pågående problem over lang tid, og at arbeidsmiljøutvalget på arbeidsplassen har saken under drøfting.

Videre, når det gjelder arbeidsgivers anførsel utfordringer med stabilitet på grunn av sykefravær, anfører A at nettopp slike tiltak som å innvilge arbeidsgivere redusert arbeidstid og lignende ved behov som vil bidra til å redusere sykefraværet.

A oppgir også at ansatte i både samme type stilling som han og andre type stillinger offshore har hatt 50 prosent reduserte stillinger tidligere. Han viser til at han selv hadde 50 prosent redusert stilling i ett år tilbake i 2017 – 2018, uten at dette var noe problem.

Arbeidsgivers anførsler

B gjør gjeldende at A ikke har rett til redusert arbeidstid som omsøkt og anfører i det vesentligste at det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

B viser til at 2/4-rotasjonen i snitt innebærer 8,67 turer à 14 dager i året, som utgjør 121 dager offshore. B mener denne rotasjonsordningen allerede gir få dager om bord i løpet av året, og at det i seg selv representerer en utfordring i når det gjelder kontinuitet og stabilitet. B viser i den sammenheng til at det stilles krav til kjennskap til utstyr, strenge krav til sikkerhet og prosedyrer, i tillegg til kurs krav både internt og fra myndigheter, og mener dette utgjør elementer som hele tiden vurderes i forhold til hvilke ressurser en har om bord til enhver tid. B mener videre at det kreves en lengre eksponeringsperiode i en 2/4-rotasjon før man kan anses som tilstrekkelig familiarisert med utstyr og prosedyrer. B viser til at en stillingsreduksjon på 50 prosent vil innebære en 2/10-rotasjon, som vil bety ti uker mellom hver offshoretur. B mener dette er en veldig lav frekvens av arbeidsperioder over en lang tidshorisont, og derfor vil være vanskelig å gjennomføre med tanke på stabilitet.

Alternativt vil en stillingsreduksjon på 50 prosent ifølge B innebære en 1/5-rotasjon. B mener at også denne typen rotasjonsordning vil være vanskelig, da det vil være en tyngre byrde administrativt, samt innebære en betydelig kostnadsøkning med dobbelt så mange helikopter seter for å fylle én stilling, og tilsvarende når det gjelder reiseutgifter.

Videre anfører B at erfaring har vist at det å ha ansatte i 50 prosent reduserte stillinger, permisjoner e.l. gjør det vanskelig å finne stabilitet med en såpass lav frekvens på offshoreturene. Reduserte stillinger, permisjoner e.l. gjør ifølge B at man får ulike vikarer som dekker inn for turene den ansatte ikke jobber, noe som er uforutsigbart for crewet om bord og fører til mindre stabile og effektive crew. Det krever i tillegg mye av andre ansatte når det kommer til å lære opp nye, samt at man ikke nødvendigvis heller får inn den riktige kompetansen. I tillegg til dette oppgir B at virksomheten allerede håndterer utfordringer knyttet til stabilitet grunnet høyt sykefravær.

B viser også til at virksomheten står overfor en stor nedbemanningsprosess de neste månedene, og at denne prosessen vil innebære store omrokkinger på crew, overflytninger til nye enheter, samt at flere hundre skal inn i nye stillinger med alt det fører med seg av opplæring, kursing, overlapp og familiarisering. B mener en slik prosess er ytterst krevende når det kommer til sikkerhet og effektivitet og at det derfor er avgjørende for virksomheten å holde stabilitet der en har anledning til å styre dette.

B viser dessuten til at virksomheten har forsøkt å imøtekomme As behov så langt det lar seg gjøre ved at han fra før har fått innvilget 50 prosent permisjon i tre måneder til og med 4. juli 2022, som i praksis betydde at han fikk fri én offshoretur (6 uker syklus/2/10-rotasjon). Videre har A fått tilbud om 100 prosent permisjon fra stillingen som Floorhand, som B mener vil være håndterbart for dem som bedrift, samt imøtekommer As ønske om å være mer til stede hjemme.

Til slutt viser B til at virksomheten har behov for mer eierskap og tilstedeværelse for å sikre drift og sikker operasjon for å unngå alvorlige hendelser i et høyrisiko arbeidsmiljø, ikke det motsatte.

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 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.

Tvisteløsningsnemnda vil bemerke at A oppfylder inngangsvilkåret i bestemmelsen, idet han har barn under 10 år.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. 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.

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at B ikke har sannsynliggjort at en arbeidstidsreduksjon på 50 prosent for A vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten. Nemnda legger til grunn at partene er enige om at A har et særlig stort behov for redusert arbeidstid, slik at det kreves en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiverens side for å avslå enn ellers. Nemnda har i vurderingen lagt vekt på at B står overfor en nedbemanningsprosess, slik at det ikke bør være mangel på kvalifiserte arbeidstakere som ønsker å arbeide 50 prosent for en periode som alternativ til å miste jobben helt. Det er hverken opplyst eller anført at A har en særskilt kompetanse som er vanskelig å erstatte. Videre har nemnda lagt vekt på at B allerede benytter et betydelig antall vikarer ved sykefravær, slik at det å benytte en vikar i As resterende stilling som alternativ til å bruke en som allerede er ansatt vil ikke få noen utslagsgivende effekt. Nemnda kan dessuten ikke se at ulempene ved å bruke vikar 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. Nemnda ser heller ikke at det vil medføre logistikkmessige utfordringer for arbeidsgiver når det kommer til helikopter turene, all den tid de har mulighet til å følge en rotasjonplan på 2/10. A vil da også kunne arbeide med det samme crewet som i sin ordinære rotasjon, hvilket begrenser deler av de sikkerhetsmessige utfordringene personellskiftet innebærer.

Etter dette har A rett til 50 prosent redusert arbeidstid i ett år.

Konklusjon

A gis medhold i rett til 50 prosent redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd i ett år fra vedtaksdato.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad
Nestleder
16. september 2022

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 Tvisteløsningsnemndas 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.