

VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA

For behandling av sak nr 13/2006 i tvisteløsningsnemnda ble det 11.09.06 avholdt møte ved Arbeidstilsynets regionskontor i Oslo City, Steners gate 1 D, 8. etg.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Seniorrådgiver Hanne Inger Bjurstrøm (leder), advokat Elisabeth Lea Strøm (NHO) og advokat Anette Lunde Barlinn (LO)

Særskilt oppnevnte medlemmer

Advokat Pål Tangen, Norges Rederiforbund og forbundssekretær Steinar Egeland, Industri Energi

Saken gjelder

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Saksforhold

A er ansatt som offshore sykepleier hos B i 100 prosent stilling. Han arbeider i dag på B og følger en arbeidsrotasjon med to uker arbeid og fire uker fri. A er gift og har tre barn på henholdsvis 9, 18 og 21 år.

A søkte 28.06.05 om å få redusert sin arbeidstid med 50 prosent i to år. Søknaden ble avslått av arbeidsgiver 04.07.05. Det ble senere avholdt møte mellom partene, men arbeidsgiver opprettholdt sitt avslag i e-post av 02.11.05. A brakte 06.12.05 saken inn for Petroleumstilsynet, som 20.03.06 fattet vedtak som gav ham rett til 50 prosent redusert arbeidstid i to år. Vedtaket ble 03.04.06 påklaget av B. Arbeids- og inkluderingsdepartementet opphevet vedtaket 19.05.06 under henvisning til at Petroleumstilsynet ikke hadde hjemmel til å treffe vedtak i saken. Saken ble oversendt til tvisteløsningsnemnda for behandling ved brev av 23.05.06.

Begge parter har fått anledning til å komme med utfyllende merknader overfor tvisteløsningsnemnda. Det vises i denne forbindelse til brev av 11.07.07 fra B og brev av 21.07.06 fra A.

Arbeidstakers anførsler

A anfører at familien er i en vanskelig situasjon som følge av sykdom og at han ønsker arbeidstidsreduksjon for bedre å kunne støtte opp om sin familie. For det første lider hans svigerfar av fremskredet Sklerose (MS) og har et stort pleiebehov. A kone og hennes mor dekker svigerfarens behov for pleie. Når svigerfaren er dårlig og det oppstår forskjellige problemer, står hans kone alene med dette samtidig som hun har ansvaret for parets tre barn. Dette medfører en betydelig belastning for henne.

A svigermor ble i begynnelsen av mars innlagt på sykehus med hjerneblødning. Dette medfører en ytterligere belastning for hans kone, både ved at moren er syk og ved at hun må dekke en enda større del av svigerfarens pleiebehov.

Videre har A kone fått ødelagt korsbåndet og skal gjennomgå en korsbåndrekonstruksjon. Dette vil kreve en langvarig gjenopptrening. Hun er også plaget av en rygg- og hoftesykdom.

A er selv personlig involvert i pleie og oppfølging av sin morfar på 85. Dette er problematisk når han er offshore.

Summen av disse belastningene gjør i følge A at hans tilstedeværelse er mer påkrevd i hjemmet av hensyn til familien og deres tre barn.

A anfører også at utover å ivareta familiens behov, ønsker han å benytte den arbeidsfrie perioden til å oppdatere seg faglig. Han anfører at dette kun er ment som et positivt tiltak i forhold til bedriften, og at det ikke er aktuelt å ta ekstra jobb eller lignende. Det er kun aktuelt å ta en ekstravakt fra tid til annen ved det lokale sykehuset, dersom dette passer inn i familielivet.

A bestrider påstand fra B om at redusert arbeidstid vil medføre særlig ulempe for bedriften ved at den sikkerhetsmessige situasjonen om bord blir forverret. Etter hans oppfatning er den reelle begrunnelse at redusert arbeidstid er uhensiktsmessig sett fra et logistikksynspunkt.

A bestrider også påstand fra B om at stillingen som offshore sykepleier er av en slik art at den er særlig vanskelig å dele på flere. På bakgrunn av hans 13 års lange erfaring som offshore sykepleier kan han ikke se at B sin anførsel om at arbeidstakerne har behov for å kunne forholde seg til en sykepleier fordi de er borte fra sin familie og sosiale nettverk for lengre perioder, er i samsvar med virkeligheten. Med de fasilitetene som er på innretningene i dag i form av fri telefon og internett, har de ansatte gode muligheter til å ha kontakt med familie og nettverk. Han anslår at han i løpet av en offshoretur har en til to kontakter med ansatte som omhandler denne problemstillingen.

Når det gjelder B anførsel om svekkelse av den medisinske beredskapen, så har B naturligvis en plikt til å ansette sykepleiere med den nødvendige erfaringen til de resterende 50 % av stillingen. Da bedriften for tiden ansetter nye folk, kan denne sykepleieren rullere på flere plattformen for å få full stilling, en løsning B har brukt på andre stillingskategorier.

A tar videre avstand fra B sin påstand om at delt sykepleierstilling vil kunne føre til uheldig ansvarspulverisering og at den enkelte sykepleier ikke får den nødvendige ansvarsfølelse og tilknytning til riggen.

Etter A mening bærer saken preg av B sin store uvilje mot å la ansatte få utnytte den retten til redusert arbeidstid som ligger i arbeidsmiljøloven § 46 A.

Videre har B reist spørsmål om hvorvidt A har behov for redusert arbeidstid all den tid han eier og driver et eget firma. Det er riktig at han har et eget firma, men A påpeker at han arbeider meget fleksibelt i firmaet og normalt kun 8 – 10 timer per uke. Når A er offshore eller sykmeldt mv har han ingen arbeidstimer i firmaet. Det siste året har han arbeidet svært lite i firmaet og har hatt andre til å løse oppgavene.

A mener at firmaet ikke har negativ innflytelse på hans muligheter for hurtig å kunne støtte opp om familiemedlemmer som har akutt behov for hjelp, i og med at han selv bestemmer over sin arbeidstid. A anfører at han og familien fremdeles er i en vanskelig situasjon og at familiens/hans behov for redusert arbeidstid fremdeles er gjeldende.

Arbeidsgivers anførsler

B har nylig blitt kjent med at A eier og driver et danskregistrert firma. På denne bakgrunn stiller B seg undrende til A behov for redusert arbeidstid all den tid han samtidig driver egen bedrift ved siden av. B mener at A engasjement i firmaet kan være av vesentlig betydning for saken.

Videre anfører B at ulempene ved å gi A rett til redusert arbeidstid er så store at det ikke kan innvilges arbeidstidsreduksjon i denne saken. Stillingen som offshore sykepleier er en stilling som er særlig vanskelig å dele på og som således ikke egner seg til fordeling mellom flere ansatte.

I denne forbindelse anfører B i hovedsak:

Sykepleierstillingen om bord på en innretning er av en slik art at de ansatte har særlig behov for kontinuitet, og det at de kan ha en person å forholde seg til. Tillitsforholdet som skapes mellom de ansatte og sykepleieren vil svekkes betraktelig dersom det går lang tid mellom hver gang de ansatte og sykepleieren treffes, og dersom de ansatte må forholde seg til stadig nye mennesker. Ettersom de ansatte er borte fra sin familie og sosiale nettverk for lengre perioder, er det viktig for de ansatte å ha en bestemt person å forholde seg og betro seg til. Dersom A skal gis rett til redusert arbeidstid, vil de andre arbeidstakerne påføres ulemper. Dette hensynet må tillegges vesentlig vekt i vurderingen.

Sykepleieren om bord har sentrale funksjoner i sikkerhets- og helsearbeidet. Man vil kunne få en uheldig ansvarspulverisering dersom sykepleierstillingen blir fordelt mellom flere personer. Jo flere sykepleiere som deler på disse funksjonene, jo større sjanse er det for at den enkelte sykepleier ikke er på riggen ofte nok til at man får den erfaring, oversikt og kunnskap som trengs for at sikkerhet og helse blir tilfredsstillende ivaretatt. Er det flere sykepleiere som deler på de sentrale funksjonene i sikkerhets- og helsearbeidet, er det videre større sjanse for at den enkelte sykepleier ikke får den nødvendige ansvarsfølelse og tilknytning til riggen og de arbeidsoppgavene som må utføres, slik at det skjer en uheldig ansvarsfraskrivelse.

Halv stilling vil kunne svekke den medisinske beredskapen om bord ettersom det går lang tid mellom hver gang sykepleieren er i arbeid. Selv om A vil holde seg faglig oppdatert, vil det samme gjøre seg gjeldende i forhold til den sykepleieren som skal dekke opp for A reduserte arbeidstid.

Det har ikke betydning at det foreligger andre tilfeller hvor offshore sykepleiere går i redusert stilling. B er ansvarlig overfor sine ansatte, både i forhold til helse og sikkerhet og i forhold til arbeidsmiljø og det er således B sin ledelse som må avgjøre hvor høye krav som skal stilles til sikkerhet, helse og arbeidsmiljø.

B mener for øvrig at A ønske om faglig oppdatering i den perioden han eventuelt har redusert stilling, klart ligger utenfor kriteriene som kan gi grunnlag for rett til redusert arbeidstid. I tillegg er dette i strid med hans ønske om mer tid hjemme.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid skal avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Angjeldende tvist oppsto før denne bestemmelsen trådte i kraft 1. januar 2006, og den ble brakt inn for Petroleumstilsynet til avgjørelse etter tidligere arbeidsmiljølov § 46A.

Petroleumstilsynet traff vedtak i saken i mars 2006, men vedtaket ble opphevet av Arbeids- og inkluderingsdepartementet i mai 2006 i forbindelse med at B påklaget Petroleumstilsynets vedtak til departementet. Ved opphevingen av vedtaket viste departementet til at tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 nr 4 skal avgjøres av en tvisteløsningsnemnd, jf arbeidsmiljøloven §§ 10-13 og 17-2. Departementet var av den oppfatning at det er saksbehandlingsreglene på det tidspunkt saken behandles som skal legges til grunn for behandlingen. Departementet viste her til at avgjørelse i saken ble truffet i mars 2006 og at saken dermed skulle vært behandlet av tvisteløsningsnemnda etter reglene i den nye loven.

På denne bakgrunn ble saken oversendt fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet til tvisteløsningsnemnda til avgjørelse. Det legges til grunn at tvisteløsningsnemnda har kompetanse til å behandle saken, og nemnda har således ikke vurdert nærmere det rettslige grunnlaget for departementets oppheving av Petroleumstilsynets vedtak. Saken anses som rettidig innbrakt for nemnda ved departementets oversendelse.

Arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd fastsetter at arbeidstaker 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.

Tvisten reiser to hovedspørsmål som nemnda må ta stilling til.

Det første spørsmålet er om det foreligger sosiale grunner som gir rett til redusert arbeidstid. Sosiale grunner omfatter forhold knyttet til arbeidstakerens familie eller nærmeste omgivelser som utløser omsorgsoppgaver eller belastninger utenom det vanlige, for eksempel gamle og pleietrengende foreldre, syk ektefelle, barn med funksjonshemming og lignende.

Som sosiale grunner har A anført sykdom/pleiebehov i familien, herunder helseproblemer hos kone og svigerforeldre. A anfører at summen av belastningene i den foreliggende situasjonen gjør at hans tilstedeværelse er mer påkrevd hjemme av hensyn til familien og deres tre barn. B på sin side har anført at A driver et eget firma ved siden av jobben som offshore sykepleier og reiser på denne bakgrunn spørsmål om A har behov for redusert arbeidstid.

Når det gjelder A behov for tilstedeværelse av hensyn til barna, skal en samlet tvisteløsningsnemnd først bemerke at hans tre barn var henholdsvis 9, 18 og 21 år på søknadstidspunktet. De to eldste barna er myndige og hensynet til disse barna kan ikke vektlegges i vurderingen av om det foreligger sosiale grunner som kan gi rett til redusert arbeidstid.

I den videre vurderingen har nemnda delt seg i et flertall og et mindretall.

Et flertall i nemnda (leder Hanne Bjurstrøm, Steinar Egeland og Anette Lunde Barlinn) vurderer helseproblemene i A familie som en sosial grunn som etter loven kan gi rett til

arbeidstidsreduksjon. Nemndas leder finner dette noe tvilsomt, men anser at svigerforeldrenes sykdom er et relevant og tilstrekkelig tungtveiende forhold. Nemndas leder bemerker i denne sammenheng at legeerklæringene som A har fremlagt om sitt behov for arbeidstidsreduksjon på grunn av familiens helsesituasjon, er generelle og gir nemnda begrensede muligheter for etterprøving.

Ved sin vurdering finner ikke flertallet grunnlag for å kunne legge avgjørende vekt på opplysninger om at A driver et eget firma ved siden av jobben som offshore sykepleier i B. A har selv uttalt at han normalt har arbeidet 10 – 12 timer per uke i firmaet, men flertallet finner ikke holdepunkter for å kunne legge til grunn at arbeidsinnsatsen i firmaet fortsatt vil være av et slikt omfang. Nemndas leder vil i denne sammenheng bemerke at det må ligge implisitt i søknaden om arbeidstidsreduksjon at A vil trappe ned arbeidet i firmaet ved innvilgelse av søknaden.

Det neste spørsmålet for flertallet er om arbeidstidsreduksjonen 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. Lovens forarbeider gir ellers anvisning på en konkret og skjønnsmessig vurdering i forhold til hvilke ulemper som kan 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 rundt ulempevurderingen fremdeles vil være relevant. Gjennom 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.

Flertallet legger til grunn at B ikke har sannsynliggjort at det vil innebære vesentlig ulempe for virksomheten dersom A innvilges redusert arbeidstid. Flertallet kan ikke se at redusert arbeidstid for A og dermed deling av sykepleierstillingen vil medføre vesentlig ulempe for de andre arbeidstakerne. Det kan således ikke være av avgjørende betydning for de andre arbeidstakerne at det kun er en person i sykepleierstillingen. Flertallet viser for så vidt til at A allerede arbeider i en turnusordning. Han arbeider kun identisk med 10 personer mens øvrige personer om bord skifter mellom flere sykepleiere.

Ut fra en samlet vurdering anser flertallet at det er grunnlag for å kunne innvilge redusert arbeidstid for A, **men begrenset til en periode på ett år regnet fra 01.09.06**. Flertallet vil bemerke at arbeidstidsreduksjonen forutsetter at A benytter den frigjorte arbeidstiden til omsorg for de syke familiemedlemmene.

Mindretallet, medlemmene Elisabeth Lea Strøm og Pål Tangen, har etter en helhetsvurdering kommet til at A ikke tilfredsstiller vilkårene for rett til redusert arbeidstid. Mindretallet er av den oppfatning at omsorgen for barna, det yngste er på vedtakstidspunktet fylt 10 år og de to andre er myndige, ikke kan tillegges vekt.

Likeledes er mindretallet av den oppfatning at det også er tvilsomt om det foreligger tilstrekkelig tungtveiende sosiale, eller andre velferdsgrunner for A og hans familie som skulle gi rett til redusert arbeidstid. Slik mindretallet ser det kan dette spørsmålet ikke sees isolert, men må sees i sammenheng med hva slags arbeidstid A faktisk har, det forhold at han driver egen virksomhet ved siden av sitt arbeid hos B, samt de ulemper en

redusert arbeidstidsordning vil medføre for arbeidsgiver.

Stillingen som sykepleier offshore innebærer en betydelig lavere arbeidstid enn det som er vanlig for full stilling på land. A arbeider gjennomsnittlig 28 timer per uke fordelt på to uker arbeid og fire uker fri. Slik mindretallet ser det, er dette en arbeidstidsordning som i meget stor grad gir anledning til å delta i familiens omsorgsoppgaver. Arbeid offshore vil uansett arbeidsomfang innebære at det er perioder hvor vedkommende er forhindret fra delta i familiens omsorgsoppgaver på land.

Det faktum at A driver et eget firma, at han i bred skala annonserer/reklamerer for firmaet og de mange og ulike tjenester som firmaet tilbyr på nettet, samt at han selv opplyser at han normalt arbeider 10 til 12 timer i dette firmaet tillegges betydelig vekt. Arbeidstaker har ikke rett til redusert arbeidstid for å utføre annet arbeid, verken i egen virksomhet eller hos andre.

Mindretallet er også av den oppfatning at det vil innebære en vesentlig ulempe for bedriften om A innvilges redusert arbeidstid. Selv om det er tvilsomt om en reduksjon av arbeidstiden vil innebære sikkerhetsmessige konsekvenser vil det utvilsomt påføre bedriften både økonomiske og administrative kostnader. I tillegg til at det påløper økte kostnader til transport til og fra offshoreinnretningen, vil det medgå økte kostnader til opplæring og sikkerhetskurs, og det er også ut fra forholdene nærliggende at arbeidstidsreduksjonen i noen grad må dekkes inn ved bruk av overtid. Manglende kontinuitet mellom sykepleier og de ansatte når det gjelder den medisinske oppfølging vil også være en ulempe. Ved den konkrete skjønsmessige avveining som skal foretas mellom arbeidstakers og arbeidsgivers interesser, jf aml § 10-2, må kravet til vesentlig ulempe sees i sammenheng med hvor tungtveiende grunner arbeidstaker har påberopt seg, samt forholdene forøvrig. I dette tilfelle, den omstendighet at A driver eget selskap. Der arbeidstaker ikke har særlig tungtveiende grunner, eller hvor arbeidstaker kan tilpasse seg situasjonen ved å redusere annet arbeid, er mindretallet av den oppfatning at det skal svært lite til før kravet til vesentlig ulempe skal være oppfylt.

Etter en helhetsvurdering har mindretallet kommet til at A ikke kan gis medhold.

Konklusjon

A gis rett til 50 prosent redusert arbeidstid i ett år etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd, regnet fra 01.09.06.

Tvisteløsningsnemnda

Hanne Inger Bjurstrøm
leder

Oslo, 11.10.06

Til orientering:

Tvist om rett til redusert arbeidstid 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.