

**Vedtaksdato**

8. april 2021

Vår referanse

2021/6

Saksbehandlar

Trine Elisabeth Selnes

VEDTAK NR 37/21 I TVISTELØYSINGSNEMNDA

Tvisteløysingsnemnda heldt møte torsdag 18. mars 2021.

Ved behandlinga av saka var Tvisteløysingsnemnda sett saman slik:

Faste medlemmar:

Anne Marie Due, leiar
Silje Hassellund Solberg, LO
Marianne Pedersen, Virke

Særskilt oppnemnde medlemmar

Joakim Zahl Fjell, NHO Norsk olje og gass
Gro Losvik, Industri Energi

Saka gjeld

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljølova § 10-2 (4)

Arbeidstakar

A

Arbeidsgivar

B

Nemnda vedtok:

Saksforhold

A er tilsett som prosessoperatør/kontrollromsoperatør i stilling på 100 prosent hos B ved X prosessanlegg og arbeider innan hjelpesystem.

X har drift heile døgnet og har to skiftordningar i tillegg til dagarbeid frå måndag til fredag. Anlegget er underlagt krav om forsterka industrivern i samsvar med forskrift.

A søkte 30. september 2020 arbeidsgivar om redusert arbeidstid i perioden 1. januar til 1. juni 2021. Ho har søkt om å arbeide redusert i ein periode ved å dele sitt skift (C-skiftet) på 6-skriftsordninga med ein annan arbeidstakar som også ønsker redusert arbeidstid. Bakgrunnen for søknaden er å få meir tid med barna som er 5 og 8 år.

Arbeidsgivaren har tidlegare vore positive til ordninga med å dele skift, men avslo likevel søknaden 30. desember 2020. Avslaget blei grunngitt med at A og den ho skulle dele skiftet med ikkje hadde tilsvarende kompetanse, og at dei av omsyn til sikkerheita og kompetansesamansetjinga ikkje kunne dele skift.

Arbeidstakar fremma saka for Tvisteløysingsnemnda ved e-post 8. januar 2021. Overfor nemnda har begge partar fått høve til å komme med utfyllande merknader i saka.

Nemnda har fått desse dokumenta frå arbeidstakaren:

- brev datert 8. januar 2021
- brev datert 27. januar 2021
- brev datert 18. februar 2021

Nemnda har fått desse dokumenta frå arbeidsgivaren:

- brev datert 25. januar 2021
- brev datert 5. februar 2021

Utsegner frå arbeidstakar

A meiner ho har rett til redusert arbeidstid, og hevdar i hovudsak at det ikkje ligg føre nokon vesentleg ulempe for verksemda ved at ho delar sitt skift med ein annan arbeidstakar.

A viser til at ho har eit særskilt behov for redusert arbeidstid fordi ho har ein sambuar som arbeider skiftordning offshore i tillegg til to barn under 10 år. Dette gjer det ekstra utfordrande å få kvardagen til å gå opp. Grunnen til at A ikkje vil gå over til dagtid eller 2-skiftsordning slik som arbeidsgivar har foreslått, er at ho da vil måtte arbeide fleire timar totalt og vil gå vesentleg meir ned i lønn fordi ho ville miste ein del tillegg.

Ho meiner vidare at arbeidsgivar har tilstrekkelege ressursar totalt på C-skiftet til å ta hand om sikkerheita, sjølv om ho og C har ulik kompetanse. A viser til at arbeidsgivar har lagt til rette for tilpassingar av arbeidstida i andre høve.

A meiner det vil føre til minst like mykje arbeid for å ivareta rett bemanning ved ein overgang til 2-skift/dagtid, som det vil vera å organisera deling av ei stilling, for perioden fram til juni.

Covid-19 er dessutan eit problem som gjeld alle industriar og område og kan ikkje brukast som eit argument for eller imot redusert arbeidstid.

A opplys at det er vanleg i B-systemet å få jobbe redusert i offshorerotasjon, både ved deling av stilling og bruk av vikar. Det har også blitt praktisert delt stilling på andre landanlegg, i tillegg til X ved tidlegare høve.

Utsegner frå arbeidsgivar

B meiner A ikkje har rett til redusert arbeidstid slik som ho har søkt om, og hevdar i hovudsak at det vil vere ei vesentleg ulempe.

Arbeidsgivar viser til at personen som A ønsker å dele skift med ikkje har lik kompetanse som ho, og av omsyn til sikkerheita er det difor ikkje mogleg å dele stillinga. Arbeidsgivar har lagt fram ein kompetanseprofil på A og den personen skal dele skiftet med, som dei meiner underbygger dette. Arbeidsgivar meiner at ein ikkje kan sjå berre på det enkelte skiftet, men at ein er nøydd til å sjå på heile skiftordninga under eitt. Drift av ein 6-skiftsorganisasjon avheng av rett bemanning og kompetanse til ei kvar tid. A sitt forslag meiner arbeidsgivar ikkje vil fungera.

Dei meiner det vil ta for lang tid å lære opp A slik at ho vil få tilsvarende kompetanseprofil som den ho ønsker å dele skiftet med.

Covid 19-pandemien har gitt utfordringar generelt med omsyn til bemanning, og dette må også tas med i vurderinga.

Arbeidsgivar har dessutan tilbydd A ei redusert dagtidsstilling.

Merknader frå Tvisteløysingsnemnda

Arbeidsmiljølova § 10-13 fastsett at tvist om redusert arbeidstid blir avgjort av Tvisteløysingsnemnda. I samsvar med forskrift om tvisteløysingsnemnd etter arbeidsmiljølova § 2 blir nemnda sett med leiar og to faste medlemmar. I tillegg er det nemnt opp to medlemmar med særleg kunnskap om den aktuelle bransjen (bransjemedlemmar).

Arbeidsmiljølova § 10-2 (4) fastsett at ein arbeidstakar som har fylt 62 år, eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunnar har behov for å få redusert arbeidstida

si, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomførast utan vesentleg ulempe for verksemda.

Alternativet «andre vektige velferdsgrunnar» tar i første rekke sikte på å gå med på foreldre sitt ønske om meir tid til samvær med små barn eller behov som følgje av problem med å skaffe barnepass i arbeidstida. Ifølgje forarbeida til lova reknar ein med at foreldre med barn under 10 år har behov for å få redusert arbeidstida si, dersom dei ber om det. Dei treng ikkje å grunngi behovet nærmare.

Det er likevel eit vilkår for retten til redusert arbeidstid at reduksjonen kan gjennomførast utan vesentleg ulempe for verksemda. Om arbeidstidsreduksjonen vil innebere vesentleg ulempe kviler på ei konkret vurdering i det enkelte tilfellet. Vurderinga inneber ei avveging av interessene til arbeidsgivaren og arbeidstakaren. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særleg stort, krev det ei sterkare grunngiving frå arbeidsgivaren si side for å avslå enn elles. Dette følgjer blant anna av utsegna frå departementet i Ot. prp. nr. 68 (1998–1999) punkt 3.2.3, om at det må gjerast ei avveging mellom interessene til partane, men likevel slik at grunnane bedrifta har til å nekte, må vere meir tungtvegande enn behovet arbeidstakaren har for permisjon.

Kravet til at ulempa må vere vesentleg, inneber at det ikkje er nok å vise til ei generell ulempe. Det vil til dømes ikkje vere nok at arbeidsgivaren må nytte vikar eller omorganisere arbeidsoppgåver, med mindre dette gir større utfordringar enn normalt.

Nemnda legg til grunn at A har vektige velferdsgrunnar etter lova fordi ho har barn under 10 år.

Nemnda har i vurderinga av om det ligg føre ein vesentleg ulempe for verksemda delt seg i eit fleirtal og eit mindretal.

Nemndas fleirtal, medlemmane Due, Pedersen og Fjell, har kome fram til at det vil vere ein vesentleg ulempe for verksemda å innvilge arbeidstidsreduksjonen slik A har gjort krav på.

I vurderinga har fleirtalet lagt vekt på at A i tillegg til omsorg for barn under 10 år, har oppgitt at barnas far arbeider turnus offshore, noko som gjer det vanskeleg å få kvardagen til å gå opp. A har dermed vektige velferdsgrunnar for arbeidstidsreduksjonen. For å gå A i møte har arbeidsgivar tilbydd ho redusert arbeidstid ved overgang til redusert stilling på dagtid. Nemndas fleirtal kan ikkje sjå at A har gitt nokon tungtvegande grunnar for at arbeidstidsreduksjonen berre kan gjennomførast slik ho har søkt om. Nemnda har i sin praksis ei rekkje gonger presisert at retten til redusert arbeidstid ikkje gir ein vilkårslaus rett for arbeidstakar til å bestemme kor stor arbeidstidsreduksjon ein skal ha eller korleis den skal gjennomførast. Videre har arbeidsgivar gjort sannsynleg at det vil medføre vesentleg ulempe å gje A redusert arbeidstid slik ho har satt fram krav om, da kompetansesamansetjinga ved ei slik ordning ikkje vil møte krava til sikkerheit.

På denne bakgrunn har nemndas fleirtal konkludert med at As behov for å få innvilga sitt krav om redusert arbeidstid ikkje overstig dei ulempe arbeidsgivar blir påført ved å innvilge hennar krav slik det er søkt om.

Nemndas mindretal, medlemmane Solberg og Losvik, har etter ei konkret vurdering kome fram til at det ikkje vil vere ein vesentleg ulempe for verksemda å innvilge arbeidstidsreduksjonen slik ho har søkt om. I vurderinga har mindretalet lagt vekt på at A i tillegg til omsorg for barn under 10 år, har oppgitt at barnas far arbeider turnus offshore, noko som gjer det vanskeleg å få kvardagen til å gå opp. A har dermed vektige velferdsgrunnar for arbeidstidsreduksjonen.

Vidare kan nemndas mindretal ikkje sjå at arbeidsgivar har gjort sannsynleg at det vil vere ei større ulempe for verksemda å tilby A å gå halve C-skiftet enn dei andre ordningane som dei har tilbydd A. Det er ikkje ei vesentleg ulempe at verksemda må organisera C-skiftet annleis for at A skal kunne få innvilga sin søknad. Nemndas mindretal legg vekt på at A sjølv har funne ein annan arbeidstakar å dele skiftet med. Arbeidsgivar har ikkje i tilstrekkeleg grad undersøkt om forslaget som A har lagt fram vil fungere, før dei har gitt avslag. Mindretalet har vidare lagt vekt på at det er søkt om redusert arbeidstid for ein kortare periode, nærare bestemt frå 1. januar til 1. juni 2021. Etter ei samla vurdering meiner nemndas mindretal at verksemdas ulemper ikkje overstig As behov for redusert arbeidstid slik ho har søkt om. Det ligg difor ikkje føre en vesentleg ulempe i lovens forstand.

Konklusjon

Arbeidstakar får ikkje medhald.

Tvisteløysingsnemnda

Anne Marie Due
Leiar

8. april 2021

Til orientering:

Tvistar som nemnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringast inn for domstolane etter at avgjerda frå Tvisteløysingsnemnda er klar, jf. arbeidsmiljølova § 17-2 (2). Konklusjonen frå nemnda står ved lag mens saka er til behandling i domstolane. Dersom dette vil verke urimeleg, kan retten etter krav frå ein av partane fastsette ei anna, mellombels ordning.

Fristen for å bringe tvisten inn for domstolane er åtte veker frå det tidspunktet parten blei underretta om avgjerda til nemnda, jf. arbeidsmiljølova § 17-2 (3).

Blir det ikkje reist søksmål innan fristen, har vedtaket verknad som ein rettskraftig dom, og det kan fullbyrdast etter reglane som gjeld for dommar, jf. arbeidsmiljølova § 17-2 (4).