

VEDTAK NR 09/12 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte 8. mars 2012

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Anne-Lise H. Rolland, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Ingrid Schønning, Virke
Lise Myrvold, Norsk Arbeidsmandsforbund

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 fast ansatt som renholdsoperatør ved B. Arbeidsstedet er plattformen X A i C. Arbeidet foregår i en turnus med 2 uker arbeid offshore og 4 uker påfølgende avspasering (såkalt 2-4-rotasjon).

Ved e-post av 28. november 2011 søkte A om 50 prosent redusert arbeidstid i ett år fra desember 2011. Arbeidstidsreduksjonen ønskes gjennomført ved en overgang fra 2-4-rotasjon til en 2-10-rotasjon. Søknaden er begrunnet med at hun har en datter på 2 år, i tillegg til egne ryggplager.

B avslo søknaden foreløpig ved brev av 22. desember 2011. Avslaget er begrunnet med at A har hatt et høyt sykefravær og nådde maksdato for utbetaling av sykepenger i november 2011. Man ønsket derfor en utprøving av hennes arbeidsevne frem til og med april 2012 før en eventuell innvilgelse av omsøkte arbeidstidsreduksjon.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 19. januar 2012. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 19. januar 2012
- brev av 17. februar 2012

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 7. februar 2012
- e-post av 7. februar 2012

Arbeidstakers anførsler

A hevder å ha krav på redusert arbeidstid og anfører i det vesentligste:

Ettersom hun har et barn på 2 år og i tillegg helseproblemer, foreligger det et kvalifisert behov for redusert arbeidstid. Den omsøkte arbeidstidsreduksjonen vil ikke medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Dersom to arbeidstakere deler stillingen, vil reisekostnadene ikke øke.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

A nådde maksdato for utbetaling av sykepenger i november 2011. Søknaden om redusert arbeidstid er ikke endelig avslått, men virksomheten ønsker å vurdere As helsemessige status i april 2012 før endelig avgjørelse tas.

Ettersom arbeidsstedet er offshore, vil det medføre en rekke ekstrakostnader tilknyttet transport og kursing dersom det må benyttes to arbeidstakere for å fylle ett årsverk.

Tvisteløsningsnemndas merknader

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 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. A har en 2 år gammel datter, og har dermed en viktig velferdsgrunn. Alternativet *helsemessige grunner* referer til sykdom hos arbeidstakeren selv, og slik saken er opplyst finner nemnda det sannsynliggjort at A oppfyller også dette vilkåret.

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 enn ellers for avslag. Lovens forarbeider gir ellers anvisning på en konkret og skjønnsmessig vurdering av de ulemper som påberopes. 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 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, Rolland og Myrvold, 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 flertallet forståelse for at en tilrettelegging for en stilling på 50 prosent kan medføre visse økonomiske og driftsmessige ulemper. Flertallet finner det likevel ikke godtgjort at ulempene er av vesentlig karakter i dette tilfellet. Slik flertallet ser det, handler arbeidsgivers argumentasjon i større grad om As arbeidsevne enn om hvilke følger en eventuell arbeidstidsreduksjon vil ha for virksomheten. Arbeidsgivers påberopte behov for å avklare risikoen for en ny sykemeldingsperiode kan etter flertallets oppfatning ikke begrunne at arbeidstidsreduksjon som omsøkt medfører vesentlig ulempe.

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

Slik saken er opplyst er nemndas mindretall, medlemmene Strøm og Schønning, av den oppfatning at det vil innebære vesentlige økonomiske og driftsmessige ulemper for B å tilrettelegge for en avvikende rotasjon for A. Mindretallet har i sin vurdering lagt vekt på arbeidsgivers anførsler om de ulempene som er forbundet med å innføre en avvikende rotasjonsordning på en arbeidsplass der arbeidstakerne må flys til og fra arbeidsstedet og i en bransje der det stilles store krav til sikkerhet og opplæring.

Selv om A oppfyller bestemmelsens grunnvilkår, kan mindretallet ikke se at hun har særlig tungtveiende grunner for redusert arbeidstid. Mindretallet har forståelse for at det er lite ønskelig å være borte fra hjemmet to uker i strekk når man har et lite barn, men legger i interesseavveiningen vekt på at A også i sin nåværende arbeidsordning til en viss grad kompenseres for dette ved at hun har fri fire uker i strekk etter to uker offshore. Det som skal avgjøres er om A skal ha én eller to toukersperioder offshore i løpet av en periode på tolv uker. Slik sett er saken spesiell. Det er ikke anført at redusert arbeidstid er nødvendig får å sikre nødvendig tilsyn med barna eller for å få den daglige kabalen til å gå opp, og arbeidstakers behov kan etter mindretallets syn derfor ikke anses spesielt tungtveiende.

Slik saken er opplyst, finner mindretallet heller ikke tilstrekkelige holdepunkter for at en 2-10 rotasjon vil ha vesentlig betydning for hennes problemer med ryggen. Mindretallet legger også en viss vekt på at A allerede har hatt et høyt arbeidsfravær, og at arbeidsgiver har vist vilje til å tilrettelegge for arbeidstaker etter at de har fått testet hennes arbeidsevne.

Nemndas mindretall finner dermed, etter en helhetsvurdering og avveining av de kryssende interesser, at det foreligger en vesentlig ulempe i bestemmelsens forstand.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 09.03.2012

Til orientering:

Twist 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.