



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**

17. juni 2022

**Vår referanse**

2022/30

**Saksbehandler**

Maria Schilvold

## VEDTAK NR 50/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 9. juni 2022.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

**Faste medlemmer**

Steffen G. Rogstad, nestleder

Silje Hassellund Solberg, LO

Marianne Pedersen, Virke

**Særskilt oppnevnte medlemmer**

Richard Fiskaa, Norsk olje og gass

Kristine Knudsen, SAFE

**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 Onshore Z i full stilling hos B, med arbeidssted på X. En Onshore Z-ansatt arbeider med overvåkning av brønnvolumer og lignende i sanntid, og sørger i tillegg for programmering og kjøring av nedihulls utstyr for måling/logging under boring. X er et landbasert 24/7 operasjonssenter, hvor tjenester som tidligere ble utført på rigg nå blir utført via fjernstyring av PC-er som er plassert offshore. A har 33,6 timers arbeidsuke og arbeider i en toskiftsordning med en 2–3/2–4-rotasjon.

A søkte om redusert arbeidstid den 7. januar 2022 for perioden 9. mars 2022–9. mars 2024. Bakgrunnen for søknaden var et ønske om mer samvær med sine to barn, som er i underkant av ett år og tre år. A søkte om å gå en ren 2–4-rotasjon i stedet for en 2–3/2–4-rotasjon. Dette tilsvarer en stillingsreduksjon på 7,71 prosent.

Arbeidsgiver avsto søknaden i e-post av 21. januar 2022. Avslaget ble begrunnet med at det ikke var lovlig å innvilge en 2-4-rotasjon på land.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 18. februar 2022, poststemplet samme dag. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 18. februar 2022 med vedlegg
- e-post av 4. mai 2022
- brev datert 12. mai 2022
- brev datert 1. juni 2022

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 8. mars 2022
- brev datert 2. mai 2022 med vedlegg
- brev datert 24. mai 2022 med vedlegg

### Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at hun har rett til redusert arbeidstid, slik at hun går en ren 2–4-rotasjon fra 9. mars 2022 til 9. mars 2024. Hun anfører i det vesentligste at dette ikke vil medføre vesentlig ulempe for B.

A viser til at hun har en viktig velferdsgrunn. Hun har to barn under 10 år og det ene har ennå ikke begynt i barnehage, og hennes mann arbeider i 2–4-rotasjon. Ektefellenes ulike rotasjoner skaper logistikkproblemer fordi de i perioder vil være på jobb samtidig. A ønsker derfor mer tid hjemme med barna, som trenger omsorgspersoner og tilstedeværelse fra sine foreldre.

A kan ikke se at Tvisteløsningsnemndas vedtak 51/21 innebærer en generelt lavere terskel for vesentlig ulempe der redusert arbeidstid medfører en endring i en kollektivt avtalt arbeidstid. Dette vil ifølge A medføre at arbeidstakere som arbeider i organiserte bedrifter i stor grad vil få en svakere rett til redusert stilling, noe som igjen vil medføre at den kollektive arbeidstidsordninger rokker ved retten til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Dette åpnes det ikke for i arbeidsmiljøloven § 10-12 fjerde ledd og vil være imot lovgivers intensjoner.

Videre viser A til at det etter Tvisteløsningsnemndas praksis, f.eks. vedtak 21/06, er arbeidsgiver som må sannsynliggjøre at den omsøkte arbeidstidsreduksjonen vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Dette innebærer også å dokumentere forsøk på å redusere de påståtte ulempene, noe som B ikke har gjort. At uerfaren arbeidskraft/innleie utgjør en sikkerhetsrisiko mener A fremstår urimelig ovenfor arbeidstakere. Hun mener at B legger opp til at en ikke skal kunne opparbeide seg erfaring som Z ettersom det er bare de erfarne som kan arbeide på X.

A mener det er flere medarbeidere som frivillig kan gå ned i stilling og at B selv også har vist til at mange ønsker å arbeide redusert. Det er derfor ikke aktuelt med en ensidig reduksjon av arbeidstid fra arbeidsgivers side. Logistikken vil gå opp med ett lag med seks ansatte på en fast 2–4-rotasjon på én av ni rigger. Fire ansatte vil rullere 50 prosent på de åtte øvrige riggene og det vil ikke være behov for vikar. Videre mener A at et lag med reduserte stillinger (2–4-rotasjon) vil medføre en utgiftsnedgang tilsvarende en stilling på 46,26 prosent, noe som igjen vil medføre at bedriften vil ha mulighet til å benytte den «ekstra» halve stillingen til å dekke det påberopte fraværet.

Dessuten har B trukket frem at riggene kan ha stans i kortere eller lengre perioder. Ifølge A er det sjelden at hele laget flyttes pga. en riggstans. Det vil i de fleste tilfeller si at den Z-ansatte som er på (on duty) for den aktuelle riggen i stedet vil dekke for andre rigger der det er nødvendig. Det betyr at det kan være Z-ansatte som ikke har rigg og faktisk ikke jobber sin aktuelle påperiode, men kun er på standby. A kan ikke se at dette blir mer utfordrende hvor det er f.eks. seks personer som arbeider 2–4-rotasjon.

Uansett mener A at en redusert arbeidstid alltid vil medføre en ulempe ved behov for å erstatte arbeidskraften, men at dette klart er en generell ulempe og dermed ikke kan anses som en vesentlig ulempe.

At det skulle være ulovlig å innvilge en 2–4-rotasjon har ikke dekning i regelverket. Det går fram av arbeidsmiljøloven § 10-12 fjerde ledd, at arbeidsmiljøloven § 10-2 første, andre og fjerde ledd ikke kan fravikes ved tariffavtale av fagforening med innstillingsrett.

A stiller seg undrende til at en 2–4-rotasjonsordning blir ansett som ineffektiv utnyttelse av arbeidskraft og konkurranseskadelig, da denne er bransjens standard.

Til slutt presiserer A at hun hverken har hevdet eller krevd at hennes 2–4-rotasjon må plasseres slik at den tilpasses hennes ektefelles rotasjon.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B gjør gjeldende at A ikke har rett til redusert arbeidstid som omsøkt. B bestrider ikke at A oppfyller inngangsvilkåret om å ha «vektige velferdsgrunner» for sin søknad, men mener at arbeidstidsreduksjonen ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

B viser til at 2–3/2–4-rotasjonen er en kollektivt avtalt arbeidstidsordning, og mener dermed at terskelen for hva som anses for å være en vesentlig ulempe er lavere enn der slike kollektive arbeidstidsordninger ikke foreligger og viser til Tvisteløsningsnemndas vedtak 51/21.

Videre mener B at en 2–4-rotasjon vil medføre avvik fra arbeidsmiljølovens ordinære ordning for «alminnelig arbeidstid», jf. arbeidsmiljøloven kapittel 10. Dette gjelder også for en 2–3/2–4-rotasjon, men denne er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 10-12 fjerde ledd et tariffavtalt unntak fra bestemmelsene i kapittel 10. B mener derfor at det ligger utenfor den gjeldende avtalen å ensidig endre arbeidstidsordningen fra en 2–3/2–4 til en 2–4-rotasjon. Dette er ifølge virksomheten ikke det samme som å anføre at retten til redusert stilling «kan avtales vekk»/har blitt fraskrevet etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd, ref. As brev til nemnda.

Når det gjelder As funn av fem kollegaer som er villige til å gå ned i stillingsprosent, bemerker B at disse undersøkelsene er udokumentert og deres identitet og arbeidslagstilhørighet er dermed ukjent og de er heller ikke part i tvisten. Retten til redusert arbeidstid er *individuell* og *midlertidig*. B kan ikke ensidig pålegge eller justere ansattes arbeidstid for å imøtekomme As ønske. Det ligger også klart utenfor Tvisteløsningsnemndas kompetanse å pålegge virksomheten en slik (begrenset) kollektiv løsning som A forslår.

B mener også at en 2–4-rotasjonsordning for hele X vil gjøre at virksomheten må oppskalere hvert arbeidslag til seks ansatte, og dermed skape en konstant overbemanning sammenlignet med arbeidskraftsbehovet på fem og en halv person. Selv dersom virksomheten kun skulle ha satt operasjonen av én rigg på en 2–4-rotasjonsordning, måtte virksomheten ansette ytterligere én arbeidstaker fordi rotasjonen ikke er kompatibel med en 2–3/2–4-rotasjon og arbeidsperiodene over tid ikke vil samsvare. Konsekvensen blir at den «halve» arbeidstakeren ikke vil kunne utnyttes slik som i dag, hvor vedkommende vil arbeide på ulike rigger annenhver arbeidsperiode. På samme måte vil den «halve» arbeidstakeren på ett av de andre lagene, ikke lenger ha en rigg å alternere med. B mener konsekvensen av dette blir at den per i dag tilgjengelige arbeidskraften ikke lenger vil kunne la seg utnytte på en kostnadseffektiv måte, at det vil oppstå logistiske utfordringer, at effektiviteten vil bli redusert, og unødig økte kostnader til den nødvendige nyansettelsen. B er dermed ikke enige med A i at det vil medføre en kostnadsbesparelse på 46,26 prosent dersom ett lag settes på en 2–4-rotasjon. Dessuten viser B til at en rigg aldri er ubemannet når ett lag har friperiode, men at ulike lag avlaster hverandre. Det vil dermed også medføre vanskeligheter med å avlaste hverandre dersom de ulike lagene går på forskjellige rotasjonsordninger.

I tillegg mener B at det krever omfattende opplæring og normalt tar ett til to år å bli fullt ut operasjonell i en Onshore Z-stilling, blant annet fordi stillingen innebærer et stort ansvar og det stilles strenge krav til sikker drift. Det er ikke økonomisk forsvarlig å påta seg slike

kostnader kun for at én arbeidstaker midlertidig skal få redusert arbeidstid i form av å gå over til en annen, avvikende, rotasjonsordning (2–4-rotasjon).

B mener at den prosentvis lille reduksjonen av arbeidstiden vil få store konsekvenser på grunn av justeringen av arbeidstidens plassering. B mener at de i en periode på inntil to år overhodet ikke vil kunne nyttiggjøre seg As arbeidskapasitet på en effektiv og hensiktsmessig måte. I løpet av to år vil hun kun ha 3 av i alt 19 hele sammenfallende arbeidsperioder med sitt lag. Hun vil dermed være i utakt med eget lags arbeidsrytme og ende opp med å arbeide «oppå» andre lag der behovet allerede er dekket. Ulempene blir ifølge B ytterligere forsterket av at arbeidskraftsbehovet som oppstår i As arbeidslag vil måtte dekkes av noen andre. B viser til at det ved utførelse av arbeid på X som Onshore Z-ansatt er nødvendig med forutsigbarhet og stabilitet for å kunne ivareta og sikre en sikker og effektiv drift. Hyppig bytte av personell vil kunne øke risikoen for feil med mulige vidtrekkende konsekvenser (f.eks. med hensyn til miljøutslipp, økonomiske tap, mv.). Videre er det B sitt syn at det hverken er forsvarlig, ønskelig eller lovlig å skulle planlegge for bruk av overtid for en periode på to år for å dekke arbeidskraftsbehovet som vil oppstå i As lag. B viser dessuten til at det følger motsetningsvis av en fremlagt protokoll fra forhandlinger med den lokale IE-klubben som gjelder endringer av bl.a. X matrise og skiftordning for pendlere at partene har avtalt at det ikke er adgang til å «nyttast tilsette i friperioden til å erstatte [langvarig] fravær». Virksomheten mener videre at det heller ikke vil være noen god løsning å ansette en arbeidstaker fast til å dekke behovet for arbeidskraft, sett hen til de nevnte kompetanse- og sikkerhetskravene, samt den langvarige opplæringsperioden som er nødvendig. I tillegg vil det kunne skape en overtallighetssituasjon den dagen A kommer tilbake i full stilling. Heller ikke bruk av vikarer til å dekke opp As fravær ville ifølge B vært forsvarlig eller praktisk gjennomførbart, da det er svært tvilsomt at virksomheten overhodet vil kunne finne arbeidskraft til å dekke opp for As fravær, og vikaren måtte ha gjennomført et langvarig opplæringsløp før vedkommende effektivt kan tre inn i stillingen.

B bemerker at en 2–4-rotasjon for A i visse perioder uansett ikke vil sikre at en av foreldrene til enhver tid er hjemme med barna. Dette fordi As arbeids- og friperioder i tillegg må tilpasses ektefellens rotasjon. Ellers kunne utfallet bli fullstendig sammenfallende arbeids- og friperioder for ektefellene, og ulempen for familien ville bli vesentlig større enn om A fortsetter i en 2–3/2–4-rotasjon.

Avslutningsvis bemerker B at bransjestandarden med 2–4-rotasjonsordning ikke er dekkende for X-senteret fordi det ikke er den samme kontinuitet i arbeidsmengden i serviceindustrien som hos operatørselskaper og boreentreprenører hvilket gir større utfordringer knyttet til personellutnyttelse.

### **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.

A har to barn under 10 år, og hun oppfylder derfor inngangsvilkåret i bestemmelsen.

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 funnet det sannsynliggjort fra B sin side at redusert arbeidstid for A som omsøkt vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Nemnda ser at A har et særlig behov for redusert arbeidstid på grunn av sin familiesituasjon, men mener likevel at virksomhetens grunner for å nekte arbeidstidsreduksjon som omsøkt i denne saken er mer tungtveiende. Etter nemndas oppfatning innebærer det en ulempe i seg selv for arbeidsgiver at en arbeidstaker skal følge en annen arbeidstidsordning/rotasjon enn den som kollektivt er fremforhandlet mellom partene, og derved i utgangspunktet gjelder for alle ansatte. Det skal derfor i mange tilfeller ikke så mange tilleggsulempes til før ulempen for arbeidsgiver blir vesentlig, se også nemndas vedtak 51/21. Nemnda har i denne saken lagt vekt på at det vil skape store logistikkutfordringer med organiseringen av de ansatte på X dersom A alene innvilges en 2–4-rotasjon. Nemnda viser til at svært få arbeidsperioder for A vil bli sammenfallende med resten av sitt eget lag dersom hun alene gikk en 2–4-rotasjon, og til at hun i perioder vil arbeide «oppå» andre lag hvor arbeidskraftsbehovet allerede er tilstrekkelig dekket. Videre vil en 2–4-rotasjon for hele laget gjøre det vanskelig for de ulike lagene å avlaste hverandre. Nemnda har uansett ikke kompetanse til å vedta redusert arbeidstid for andre arbeidstakere som ikke er part i saken. Nemnda har også lagt vekt på at A kun har søkt om 7,71 prosent stillingsreduksjon, som det presumptivt vil være vanskelig å rekruttere kvalifisert personell til. Etter dette har A ikke rett til redusert arbeidstid som omsøkt.

Nemnda registrerer at begge parter har stilt seg positive til å se på alternative løsninger som kan avhjelpe As utfordringer med tilsyn av barna, og nemnda oppfordrer derfor partene til å søke å komme til enighet.

### **Konklusjon**

A har ikke rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Steffen G. Rogstad  
Nestleder

17. juni 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 pZne fastsette en annen midlertidig ordning.

Fristen for å bringe tvisten inn for domstolene er åtte uker fra det tidspunktet pZn 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.