



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
18. april 2023

**Vår referanse**  
2022/177

**Saksbehandler**  
Nina N. Hermansen

## VEDTAK NR 32/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 23. mars 2023.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Steffen G. Rogstad, nestleder  
Ingrid Tordis Enoksen, UNIO  
Marte Solberg, Virke

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Silje Tufto, Offshore Norge  
Gro Losvik, Forbundet Industri Energi

### **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 process technician/prosess operatør offshore i stilling på 100 prosent hos B, ved X plattformen. Stillingen har en 2-4 rotasjon (2 uker på jobb og 4 uker fri). Hun arbeider med å drifte plattformen som områdeoperatør og kontrollromsoperatør. A har hatt 50 prosent redusert arbeidstid fra 2021 og frem til 13. februar 2023. I denne perioden hadde hun beredskapsrollene SKR (kontrollrom), varslingsansvarlig, ARL (alarm reaksjonslag) tauredning og skadestedsleder.

B driver med leting og produksjon av olje og gass på norsk sokkel. De er operatør for feltene [REDACTED]. I tillegg har de kontorlokasjoner på land i [REDACTED]. B har 2454 ansatte, hvorav 1677 er fordelt på kontorlokasjoner på land og 774 er fordelt på installasjonene på norsk sokkel.

Arbeidsoppgavene til en prosess operatør innebærer kontroll av prosessanlegget, klargjøring av arbeid på anlegget og prosess overvåking i felt. De har også områdeansvar som innebærer å sikre at aktivitet i området igangsettes på en sikker måte, at anlegget tilbakestilles til riktig status etter aktivitet, sikre at områdene er ryddige, følge opp at drift av og integritet på utstyret i området er god og at beredskapsmessige forhold i området er ivaretatt. De arbeider annenhver oppholdsperiode på natt eller dag.

A søkte om redusert arbeidstid med 50 prosent på grunn av omsorg for to barn født i 2019 og 2021. Hun ønsker å jobbe 1-5 rotasjon (1 uke på jobb og 5 uker fri) i tidsrommet 11. januar 2023 til 11. januar 2024.

Arbeidsgiver avsto søknaden i e-post 29. november 2022. Begrunnelsen for avslaget var at redusert arbeidstid for A ville medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Hun fikk tilbud om 50 prosent redusert stilling på land ved et av kontorlokasjonene.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 20. desember 2022.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 20. desember 2022
- brev av 15. januar 2023
- brev av 9. februar 2023

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 5. januar 2023
- brev av 26. januar 2023
- brev av 17. februar 2023

### **Arbeidstakers anførsler**

A gjør gjeldene at hun har et viktig velferdsbehov og rett til redusert arbeidstid som omsøkt. Hun har tidligere delt en 100 prosent stilling med en kollega siden 2021. Begge kollegene ønsker å fortsette med denne ordningen og ingenting er endret bortsett fra at de har fått ny arbeidsgiver fra Z til B. Tilbud om redusert arbeidstid ved en av kontorlokasjonene på land er ikke aktuelt fordi hun ikke bor i nærheten av kontorene. Samboer og far til barna arbeider også offshore i B, dersom A ikke får redusert arbeidstid må en av de si opp sin stilling fordi det ikke fungerer med to foreldre i full stilling offshore. A anfører at kostnadene ved å leie inn en erstatting vil bli like dyrt dersom hun takket ja til redusert stilling på land. Arbeidsgiver måtte da ha leid inn to personer, i stedet for en ettersom A og kollegaen vil dele en stilling. A har også opprettholdt kompetansen sin ved å ta kurs i friperioder på lik måte som om hun arbeidet 100 prosent. Når hun er offshore får hun med seg øvelsene som er annenhver søndag og fallredningstrening. Hun går glipp av HMS møte, men har hatt dialog med plattformsjefen om dette, slik at hun vil få informasjon.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B gjør gjeldene at en redusert arbeidstid med 50 prosent for A vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. A vil måtte gå en avvikende rotasjon med en uke på jobb og 5 uker fri, eller to uker på jobb og 10 uker fri. Arbeidsgiver anfører at det er en ulempe at hun da vil tilbringe kun 8,5 uker på arbeidstedet i året ettersom anleggsspesifikk kompetanse og kjennskap er svært viktig. Ved redusert stilling må de skaffe en annen arbeidstaker som kan fylle den resterende stillingshjemmelen som vil medføre en dobling i antall arbeidstakere som må gjennomgå opplæring og kurs. Prosesstekniker er den rollen ombord som har den mest krevende kompetansematrisen og det er en omfattende mengde kurs som kreves for å være operativ. En redusert stilling på land vil derfor være en bedre løsning. Arbeidsgiver anfører at A ikke har en viktig velferdsgrunn som oppveier ulempen ved å innvilge redusert arbeidstid på sokkelen.

Erfaring fra periodene med redusert arbeidstid viser at det har vært til dels krevende for arbeidstakerne å opprettholde kompetansekravene til stillingen. Dette medførte at det ble gitt jobbrestriksjoner for den ene av de to som tidligere delte en fulltidsstilling. Ved redusert stilling i 1-5 rotasjon har de erfart at arbeidstakere kan gå glipp av både alarmøvelse og beredskapstrening som gjennomføres en gang pr. offshore periode på 14 dager.

Arbeidsgiver anfører at det vil være krevende å fylle den resterende stillingen med kvalifisert personell og det vil medføre mye opplæring og perioder med dobbelbemanning. Dette vil medføre økte kostnader for kursing av erstattinger.

### **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 viktige 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 oppfyller inngangsvilkåret i bestemmelsen. Hun har to 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 delt seg i et flertall og i et mindretall.

Nemndas flertall, medlemmene Rogstad, Enoksen og Losvik har kommet til at redusert arbeidstid som omsøkt ikke vil være til vesentlig ulempe for virksomheten. Flertallet har forståelse for at en tilrettelegging for en erstatting kan medføre visse praktiske og økonomiske ulemper, men flertallet finner det likevel ikke godtgjort at ulempene er av vesentlig karakter.

En kollega har søkt om tilsvarende arbeidsreduksjon, og A og kollegaen har tidligere delt en fulltidsstilling når de har hatt redusert arbeidstid. Dette vil etter flertallets syn avhjelpe ulemper knyttet til opplæring, logistikk og sikkerhet. Flertallet viser til at redusert arbeidstid som omsøkt har fungert tidligere, og at arbeidstaker får med seg øvelser annenhver søndag og fallredningstrening. I tillegg har hun hatt avtale med plattformsjefen for å få informasjon fra HMS møter.

Arbeidstaker har fått tilbud om redusert arbeidstid på land ved et av kontorlokasjonene. Slik flertallet ser det vil tilbudet fra arbeidsgiver innebære ulemper for arbeidstaker da en slik ordning vil utløse lang reisevei. Flertallet har ikke gjort en vurdering av tilbudet utover dette, da flertallet uansett har kommet til at det ikke vil medføre vesentlig ulempe å innvilge redusert arbeidstid i As ordinære stilling.

Nemndas mindretall, medlemmene Solberg og Tufto har kommet til at det vil være en vesentlig ulempe for virksomheten å innvilge redusert arbeidstid som omsøkt. Mindretallet har lagt vekt på at prosessteknikker er en rolle ombord med krevende kompetanse og at arbeidsgivers tidligere erfaring med redusert arbeidstid som omsøkt har vist at det er krevende for arbeidstakerne å opprettholde kompetansekravene til stillingen. Dette medførte at det ble gitt jobbrestriksjoner for den ene av de to som tidligere delte en fulltidsstilling. Mindretallet legger videre til grunn at det er en omfattende mengde kurs som kreves for å være operativ og kunne ivareta den sikkerheten som kreves. Arbeidstaker i en redusert stilling kan gå glipp av viktige øvelser og treninger, for eksempel alarmøvelse og beredskapstrening. Mindretallet har også lagt vekt på at arbeidsgiver har forsøkt å komme arbeidstaker i møte ved å tilby redusert arbeidstid på land ved en av kontorlokasjonene.

Mindretallet v/ Tufto vil i tillegg bemerke:

A har i henhold til aml. § 10-2 (4) rett til «*redusert arbeidstid*».

Arbeidsgiver har imøtekommet As søknad ved å tilby henne redusert arbeidstid på land. Nemndas mindretall kan ikke se at loven gir arbeidstaker en ubetinget rett til å bestemme omfanget av arbeidstidsreduksjonen eller hvordan arbeidstidsreduksjonen skal gjennomføres. Lovens formål er å ivareta arbeidstakers velferdsbehov, bl.a. mer tid til samvær med små barn, og rettigheten er begrenset til det som er nødvendig for å ivareta dette formålet. Arbeidsgiver har vist stor fleksibilitet og har bl.a. tilbudt en fleksibel og tilrettelagt fordeling av arbeidstiden på land i kombinasjon med hjemmekontorløsning tilpasset familiesituasjonen. Barnas far har 4 ukers friperioder i løpet av hver 6 ukers periode, hvilket tilsier at tilrettelagt redusert arbeidstid på land er tilstrekkelig til å ivareta As ønske om mer familietid, selv med lang reisevei til kontorstedet.

### **Konklusjon**

A gis rett til redusert arbeidstid med 50 prosent offshore frem til 11. januar 2024.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Steffen G. Rogstad  
Nestleder

18. april 2023

### **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.