



# Tvisteløsningsnemnda

---

Vedtaksdato  
28.08.2018

Vår referanse  
2018/23170

Saksbehandler  
Mads Backer-Owe

## **VEDTAK NR 75/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 23. august 2018.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Steffen G. Rogstad, nestleder  
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS  
Per H. Engeland, Virke

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Hilde-Marie Martinsen, Norsk Olje og Gass  
Harald Hageland, Industri Energi

### **Saken gjelder**

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

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A er ansatt som produksjonsteknikker i stilling på 100 prosent ved B, med arbeidssted offshore på X.

B har for tiden 40 ansatte på X. De ansatte arbeider på en 2-4 rotasjon (to hele uker offshore og fire uker fri) slik at en tredel av de ansatte er på jobb til enhver tid.

A fylte 62 år den 5. august 2018. I brev datert 8. mars 2018 søkte A arbeidsgiver om redusert arbeidstid til 50 prosent stilling fra fylte 62 år, i medhold av arbeidsmiljøloven § 10-2 (4).

Reduksjonen ønskes gjennomført ved at han går over fra den ordinære 2-4 rotasjonen til en 1-5 rotasjon.

Søknaden ble avslått av arbeidsgiver i brev datert 17. april 2018.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 25. april 2018. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 25. april 2018
- e-poster av 7. mai 2018
- brev datert 9. mai 2018
- brev datert 19. mai 2018
- brev datert 25. juli 2018
- brev datert 21. august 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 16. mai 2018
- brev datert 4. juli 2018
- e-post av 20 august 2018
- e-post av 22. august 2018

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Redusert arbeidstid som omsøkt vil ikke medføre noen vesentlig ulempe for virksomheten. Han har lang erfaring og rutine i stillingen, og er ved behov villig til å delta på oppdateringer på status og sikkerhet utover det som rommes av den reduserte stillingen. Produksjonsavdelingen ved X skal styrkes med tre operatører fra september 2018, og dette burde kunne avhjelpe de påberopte utfordringene med å skaffe vikar.

Det er ikke aktuelt for A å gå over i en landbasert stilling.

## **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste:

Innvilgelse av den omsøkte arbeidstidsreduksjonen for A vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Ulempen er i hovedsak relatert til sikkerhetsmessige hensyn ved plattformen.

Virksomheten har flere opplæringsprogrammer som er utarbeidet for å bedre sikkerhetskulturen. Programmene utføres i ordinær arbeidstid offshore, og krever jevnlig deltakelse fra de ansatte. Dersom As arbeidstid reduseres med 50 prosent, vil han kun være på jobb 1 uke av gangen hver 6 uke. Det samme vil gjelde for den person som overtar den oppståtte deltidsstillingen som følge av As arbeidstidsreduksjon. Begge vil da være forhindret fra å delta på flere av programmene, og være avhengig av å ta igjen disse den ene uken de er på jobb. Det vil da være svært vanskelig å holde seg sikkerhetsmessig ajour, samtidig som det vil bli begrenset tid til å utføre de ordinære arbeidsoppgavene som tillegges stillingen som produksjonsteknikker.

As anførsel om at det skal ansettes tre nye operatører ved X kan ikke tillegges vekt. Disse operatørene skal fylle tre midlertidige prosjektstillinger og har heller ikke den nødvendige kompetansen til å gå inn i As stilling.

## **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 ytterligere 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.

A har fylt 62 år, oppfyller derfor inngangsvilkåret for rett til redusert arbeidstid. Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Av forarbeidene til tidligere arbeidsmiljølov § 46 A, 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 fra arbeidsgiverens side for å avslå enn ellers. Lovens forarbeider gir ellers anvisning på en konkret og skjønnsmessig vurdering av de ulemper som 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 § 46 A, og at tidligere praksis om ulempevurderingen fortsatt er relevant. Det følger av tidligere praksis 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.

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at redusert arbeidstid som omsøkt vil medføre en vesentlig ulempe for B.

Nemnda legger i sin vurdering vekt på at det er tale om en bransje der det generelt stilles strenge krav til sikkerhet og opplæring, og at stillingen som produksjonsteknikker i tillegg inngår i en arbeidstakergruppe der kontinuerlig sikkerhetsopplæring og testing fremstår som særlig viktig.

Slik saken er opplyst finner nemnda at en overgang fra 2-4 rotasjon til 1-5 rotasjon vil kunne medføre en økt sikkerhetsrisiko ved at både A og en eventuell vikar i 50 prosent stilling vanskelig får fulgt virksomhetens nødvendige sikkerhetsopplæringsprogrammer. Dette utgjør etter nemndas syn en vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemnda har etter dette kommet til at A ikke har krav på redusert arbeidstid etter omsøkt ordning. Det er i interesseavveiningen også lagt en viss vekt på at arbeidsgiver har tilbudt A en redusert stilling på land.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad  
nestleder

28.08.2018

### **Til orientering:**

Tvist om rett til redusert arbeidstid kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 (2). 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 (3).