



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**

3. mai 2021

**Vår referanse**

2020/209

**Saksbehandler**

Birgit Espejord Jensen

## VEDTAK NR 51/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 28. april 2021.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

**Faste medlemmer**

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

**Særskilt oppnevnte medlemmer**

Joakim Zahl Fjell, NHO Norsk olje og gass  
Gro Losvik, 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 serviceingeniør (X Specialist) i fast stilling på 100 prosent hos B. Han jobber offshore. Serviceingeniørens oppgaver er vedlikehold, montering og demontering av utstyr. Han jobber ikke ved en fast rigg, men sendes dit det er behov hver gang han er offshore.

Selskapet er et norsk selskap som driver virksomhet på norsk kontinentalsokkel. A har siden 2002 jobbet i avdeling X. Avdelingen er en del av en divisjon som heter V og er en av fire divisjoner i B. Divisjonen har 600-800 ansatte som jobber offshore. Innenfor divisjonen har hver avdeling fastsatte arbeidstids ordninger, som er tilpasset avdelingens operasjonelle krav.

A jobber etter en kollektiv arbeidstidsordning som ble iverksatt fra den 1. april 2020. Den ansatte er disponibel i 19 dager, og har deretter 16 dager fri, for deretter å være disponibel i 19 dager og deretter 23 dager fri. Dette er en såkalt 19/16/19/23 rotasjon. Før 1. april 2020 hadde virksomheten en ordning hvor den ansatte var disponibel i 5 uker og deretter hadde arbeidstaker fri i 4 uker. Arbeidstidsordningen ble endret etter forhandlinger med tillitsvalgte etter innspill fra ansatte som ønsket kortere disponible perioder. Det ble anført et stort arbeidspress og familieforhold som grunnlag for de ønskede endringene.

Den 29. september 2020 søkte A om å redusere arbeidstiden til 92,29 prosent i et år frem i tid. Den 2. oktober 2020 fikk han avslag på søknaden om redusert arbeidstid, men den 21. oktober 2020 fikk han innvilget dette i en 19/16/19/23 rotasjon. Han søkte også om en reduksjon i tiden han skulle være disponibel for arbeidsgiver og foreslo en 19/23 rotasjon fast for å kunne være mer sammen med sine to små barn på 4 år og et som var nyfødt i november 2020.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 8. november 2020. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 8. november 2020.
- brev datert 22. november 2020
- brev datert 5. januar 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 15. desember 2020
- brev datert 5. januar 2021
- brev datert 8. januar 2021
- brev datert 7. april 2021

### Arbeidstakers anførsler

A anfører å ha rett til redusert arbeidstid i form av endret rotasjonsordning av sosiale grunner, og tilbakeviser at dette er en søknad om selv å bestemme sin arbeidstidsordning.

Han anfører videre at det ikke er en vesentlig ulempe for bedriften å godta hans forslag til rotasjon, fordi han har søkt om å få beholde den arbeidstidsordningen som han tidligere har hatt og som allerede ligger i systemet. Han har aldri hatt 2/4 rotasjon som arbeidsgiver hevder, og som arbeidstaker gjennom 19 år i bedriften har han hatt følgende rotasjoner: 6/4, 19/23, 5/4 og sist 19/23 før 19/16/19/23 ble innført.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører primært at A har fått innvilget redusert arbeidstid til 92,29 prosent, og i praksis vil han få redusert antall arbeidsdager offshore, og følgelig flere dager hjemme med familien.

Videre anføres at dette ikke er en tvist etter arbeidsmiljøloven § 10-13, men en tvist om en særskilt arbeidsrotasjon som ligger utenfor nemndas myndighet å avgjøre.

Subsidiært anfører selskapet at det vil være en vesentlig ulempe for virksomheten å gi han redusert arbeidstid etter en bestemt rotasjon. Innføring av særordninger innenfor etablerte arbeidstidsordninger/rotasjoner som er fremforhandlet mellom partene er praktisk utfordrende for logistikken til de 800 medarbeiderne. En enkel reduksjon av stillingsprosent vil man kunne løse, men det er betydelig vanskeligere å endre disponibelplanen. Redusert arbeidstid er innvilget, men den må skje innenfor rammen av fremforhandlede arbeidstidsordninger.

### **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 leder 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 (4) 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 oppfyller inngangsvilkåret i bestemmelsen om «andre vektige velferdsgrunner» da han har to barn under 10 år.

Frist for å fremme tvist for Tvisteløsningsnemnda er 4 uker fra mottak av arbeidsgivers avslag. B ga først avslag den 2. oktober 2020, for deretter den 21. oktober 2020 å innvilge redusert arbeidstid etter en 19/16/19/23 rotasjon. Det er dette svaret som er grunnen til at

A brakte saken inn for nemnda den 8. november 2020. Saken er dermed fremmet for nemnda innen 4 ukers fristen.

Arbeidsgiver har anført at arbeidstakers krav om endret rotasjonsordning ikke er en tvist nemnda har kompetanse til å avgjøre i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-13. I henhold til denne bestemmelsen avgjør nemnda tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om bl.a. anvendelsen av bestemmelsene i [§ 10-2](#) andre, tredje og fjerde ledd. Arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd gir arbeidstaker rett til redusert arbeidstid dersom vilkårene i bestemmelsen for øvrig er oppfylt. Arbeidstid er definert i arbeidsmiljøloven § 10-1, hvor det fremgår at “[m]ed arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver.” En rotasjonsordning som regulerer når arbeidstaker skal være disponibel for arbeidsgiver faller åpenbart inn under denne definisjonen, og derved også inn under nemndas kompetanse til å avgjøre tvist om redusert arbeidstid. Nemnda har også tidligere behandlet lignende saker tidligere, jf bl.a. nemndas vedtak 56/20, 151/17 og 152/17.

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 et mindretall. Nemndas flertall, medlemmene Due, Pedersen, Solberg og Losvik har etter en helhetsvurdering kommet til at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort at den ønskede arbeidstidsrotasjonen vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Etter flertallets 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.

At enkelte arbeidstakere skal overføres til en annen rotasjonsordning kan medføre bl.a. logistikkutfordringer. Terskelen for hvilke ulemper som utgjør en vesentlig ulempe er derved lavere når kravet gjelder endringer i kollektive arbeidstidsordninger. I denne saken har imidlertid ikke arbeidsgiver anført vesentlige ulemper utover de endringer ordningen i seg selv medfører. Ulempen for arbeidsgiver skal videre vektas mot arbeidstakers behov. I denne saken fremgår det at arbeidstakers behov er forholdsvis stort med to små barn, og kone som jobber skift i helsevesenet. Arbeidsgiver på sin side, har ikke pekt på konkrete problemer med den omsøkte ordningen, kun generelle ulemper. Flertallet viser til at det kreves en

sterkere begrunnelse fra arbeidsgiver for å dokumentere en vesentlig ulempe, og har kommet til at arbeidstaker må innvilges en endring i disponibeltida slik det er søkt om.

Nemndas mindretall, medlemmet Zahl Fjell har kommet til at den omsøkte ordningen med redusert arbeidstid og ønske om en endret rotasjon til 19/23 vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. I vurderingen har mindretallet lagt vekt på at A har et viktig velferdsmessig behov for å få redusert sin arbeidstid, noe arbeidsgiver også har innvilget, men med samme disponibeltid som han har i nåværende ordning. Arbeidsgiver har ikke etterkommet As ønske om en bestemt rotasjonsordning. Gjeldende arbeidstidsordning, inkludert rotasjonsordning, er en kollektiv ordning som er fastsatt etter forhandlinger med de tillitsvalgte. Nemndas mindretall legger vekt på at det vil medføre betydelige praktiske utfordringer å endre rotasjonsordningen for en ansatt, og at det vil medføre logistikkproblemer i en bedrift med 800 ansatte som jobber offshore, dersom enkelt ansatte skal følge ulike rotasjonsordninger. Dette vil innebære en vesentlig ulempe for arbeidsgiver, som overstiger As behov å få en tilpasset rotasjonsordning.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis medhold.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due, leder  
Leder

3. mai 2021

### **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 (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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).

Reis 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 (4).