



# Tvisteløsningsnemnda

**Vedtaksdato**  
09. juni 2021

**Vår referanse**  
2021/68

**Saksbehandler**  
Nina N. Hermansen

## VEDTAK NR 73/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 3. juni 2021.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Steffen G. Rogstad, nestleder  
Silje Hassellund Solberg, LO  
Marianne Pedersen, Virke

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Øivind Andersen, Norsk olje og gass  
Gro Losvik, 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 boreleder i stilling på 100 prosent hos B. A har tidligere hatt redusert arbeidstid med 50 prosent ved tre turer. A har bosted i utlandet.

B er operatør for Ekofisk-området i Nordsjøen, og det er Bs ansatte som arbeider på installasjonene og ved hovedkontoret i X. De har 1848 ansatte, hvorav 952 arbeider på land og ca 896 arbeider offshore.

A er boreleder på Ekofisk og Eldfisk feltet på norsk sokkel. Det varierer hvilken installasjon hun jobber på. Selskapet har 24 faste ansatte boreledere. De arbeider 2-4 rotasjon (2 uker på og 4 uker av). Daglig arbeidstid offshore er på 12 timer. Det er 3 personer som fyller samme stilling og det er to boreledere på jobb til enhver tid.

Den 11. mars 2021 søkte A om redusert arbeidstid med 50 prosent i ett år på grunn av omsorg for sin datter som hun er aleneforsørger for. Hun ønsker redusert arbeidstid fra mai 2020 til 30. april 2022. A søkte om å arbeide annenhver tur (2 uker på, 10 uker av). Hun håper å kunne arbeide 100 prosent igjen når karantenereglene på grunn av covid-19 har løsnet opp.

Arbeidsgiver avsto søknaden i e-post av 16. mars 2021. Begrunnelsen for avslaget var at stillingen som boreleder er en kritisk stilling for virksomheten, som krever kontinuitet og en fulltidsansatt. Arbeidsoppgavene er ikke egnet for en redusert stilling. Arbeidsgiver ga A tilbud om en midlertidig fulltidsstilling på land ved X kontoret og virksomheten kunne bistå med barnehageplass. Eventuelt kunne de gi 12 måneder fri uten lønn. A takket nei til tilbudene.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 24. mars 2021. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 24. mars 2021
- brev datert 12. april 2021
- brev datert 29. april 2021
- brev datert 24. mai 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 16. april 2021 med vedlegg
- brev datert 12. mai 2021

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører at hun har rett til redusert arbeidstid som omsøkt og at hennes behov veier tyngre enn arbeidsgivers forhold. Arbeidsgiver leier inn arbeidskraft regelmessig og har flere rammeavtaler med bemanningsbyrå som kan stille kvalifisert arbeidskraft til disposisjon. Et

behov for vikar er ikke tilstrekkelig for å avvise søknaden. Det at arbeidsgiver foreslår overflytting til en annen stilling på land, eller 12 måneder fri uten lønn, som alternativer, underbygger også at de har tilgjengelig personell til å fylle stillingen. Redusert arbeidstid er en lovfestet rett som bør være mulig å tilrettelegge for. Arbeidstaker er ikke enig i at en 2-10 rotasjon vil svekke sikkerheten på arbeidsplassen. Hun vil regelmessig være på jobb. A var fornøyd med tidligere reduksjon med 50 prosent hvor hver tur var redusert, 1-5 rotasjon, men søkte om annenhver tur i et forsøk på å imøtekomme tilbakemeldingene fra bedriften om at det var problematisk å gå halve turer. Dersom arbeidsgiver ikke kan dekke opp for redusert arbeidstid bør de øke grunnbemanningen med faste ansatte.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører at en redusert arbeidstid for A vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten og at hun derfor ikke har rett til redusert arbeidstid. Ulempene er i form av forhøyet sikkerhetsrisiko og økt belastning på øvrige ansatte offshore. De mener stillingens art ikke er egnet som en deltidsstilling. En boreleder er en sikkerhet-kritisk stilling som krever kontinuitet og fulltidsstilling. Boreledere er selskapets eneste representanter om bord på en borerigg og er ansvarlig for at boreoperasjonene gjennomføres på en sikker og ansvarlig måte. Det er svært viktig at en boreleder kjenner selskapets rutiner, instruksjoner og prosedyrer og det tar lang tid før en er utlært. Det er derfor svært vanskelig ved fravær å erstatte en boreleder med annet enn en annen av selskapets boreledere. De kan ikke få inn en ekstern vikar som ikke kjenner de pågående operasjoner og selskapets prosedyrer. Det finnes få slike for innleie og de som kan fylle en slik stilling er ikke interessert i en deltidsstilling. Bruk av deltidsstilling i en så viktig og komplisert posisjon vil svekke sikkerheten på arbeidsplassen. Arbeidsgiver mener det er uforsvarlig å ha mannskap i en fast 2-10 rotasjon, da tilstedeværelsen på jobb er for liten og friperiodene for lange.

A er senior boreleder og vanskelig å erstatte av innleid personell og må derfor dekkes opp av andre ansatte som må jobbe overtid dersom hun skal ha redusert stilling. Til nå har de dekket As fravær med enten overtid eller ved å sette inn egne boreledere som har vært ledige grunnet redusert aktivitet. Nå har de ikke lenger et overskudd av boreledere og de ser at det ikke er et bærekraftig alternativ fremover å benytte øvrige ansatte som må jobbe overtid.

De kan ikke ansette flere boreledere enn det de trenger til den ordinære driften. Bedriften foretrekker en ordning med 1-5 rotasjon (at hun jobber en uke og har 5 uker fri) fremfor en 2-10 rotasjon dersom arbeidstaker får medhold.

### **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 en datter under 10 år og oppfyller 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 delt seg i et flertall og i et mindretall.

Nemndas flertall, medlemmene Rogstad, Pedersen og Andersen har kommet til at redusert arbeidstid med 50 prosent vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. I vurderingen har flertallet lagt vekt på at arbeidstaker har et viktig velferdsmessig behov for redusert arbeidstid, som arbeidsgiver har forsøkt å avhjelpe for en periode tidligere. Arbeidsgiver har imidlertid erfart at dette er en ordning som ikke fungerer over tid. Stillingen til A er viktig, og krever særskilt kompetanse og arbeidsgiver kan ikke uten videre sette inn vikarer i stillingen. Flertallet har også vektlagt arbeidsgivers opplysninger om at det vil gå utover andre ansatte som må jobbe overtid. Redusert arbeidstid for A vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten, som overstiger arbeidstakers behov.

Nemndas mindretall, medlemmene Hassellund Solberg og Losvik har etter en helhetsvurdering kommet til at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort at redusert arbeidstid for A en kort periode frem til det foreligger lettelser i karantene-reglene, vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Det vises til at arbeidstakers behov for reduksjon er spesielt stort i denne perioden, og at reglene her trolig vil endres innen kort tid. Mindretallet mener derfor det er grunn til å gi redusert arbeidstid for en kortere periode enn omsøkt idet

den omsøkte perioden anses å være en vesentlig ulempe for virksomheten, jf. flertallets votum.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Steffen G. Rogstad  
Nestleder

9. juni 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 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.