



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
09. juni 2021

**Vår referanse**  
2021/31

**Saksbehandler**  
Mona Ekelund

## **VEDTAK NR. 75/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

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

Da saken ble behandlet, var Tvisteløsningsnemnda satt sammen 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 kontrollromsoperatør i stilling på 100 prosent hos B, på X. A er bosatt i C kommune og har to små barn på ca. 5 mnd og tre år. Hun er for tiden i foreldrepermisjon.

B er et olje- og gasselskap som drifter og vedlikeholder plattformer på fem felter i Nordsjøen og Norskehavet. I tillegg har virksomheten kontorlokasjoner på land. Virksomheten har totalt 1732 ansatte, hvorav 653 er fordelt på plattformene.

A arbeider 2/4 rotasjon (to uker offshore og fire uker fri). Offshore-periodene innebærer skift à 12 timer, annenhver tur med hhv natt-/dagskift. Det gjennomføres i snitt 8,5 offshoreturer per år. Ordningen er tariffbestemt, og ett årsverk utgjør 1460 timer.

Arbeidsoppgavene omfatter kontroll av prosessanlegget, klargjøring av arbeid på anlegget, samt prosessovervåking i felt. Prosessoperatøren har et dedikert område på plattformen og skal både klargjøre dette og starte/stoppe arbeid i forbindelse med vedlikehold.

I e-post av 06.11.2021 søkte A og en kollega i samme type stilling om redusert arbeidstid med 50 prosent ved å dele en hel stilling mellom seg fra høsten 2021. A ba om reduksjonen for å være mer til stede for familien og barna mens de er små. Reduksjonen ønskes gjennomført enten ved å ha halve turer, 1/5 rotasjon, eller hoppe over annenhver tur 2/10 rotasjon.

Arbeidsgiver avsto søknaden i e-post av 18.12.2020 med begrunnelsen at den foreslåtte rotasjonen ville medføre kompleksitet for skiftet og økte kostander som utgjør en vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidsgiver tilbød å se på løsninger som innebærer redusert arbeidstid i en midlertidig stilling på land, i kombinasjon med hjemmekontor.

Saken ble brakt inn til Arbeidstilsynet 14.01.2021 med forespørsel om videre veiledning uten at dette ble gitt. Saken ble først videreformidlet nemnda medio februar, hvorpå prosessfullmektigen sendte inn saken på nytt ved e-post av 19.02.2021. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 19.02.2021
- e-post av 22.02.2021
- brev datert 09.03.2021
- brev datert 10.03.2021
- brev datert 16.04.2021
- brev datert 19.04.2021
- brev datert 18.05.2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 13.04.2021

- brev datert 23.04.2021

### **Arbeidstakers anførsler**

A mener hun har rett til redusert arbeidstid med 50 prosent i første omgang for 1 år og gjør i hovedtrekk gjeldende:

Det er viktig for familien at hun er til stede for barna på en best mulig måte nå som de er små. Reduksjonen kan gjennomføres på flere måter, for eksempel ved halve turer, 1/5 rotasjon, eller å hoppe over annenhver tur, 2/10 rotasjon.

Dersom reduksjonen innvilges kan hun returnere til jobb i juli 2021, ellers vil hun søke forlenget ulønnet permisjon.

Faren for at en innvilgelse kan skape presedens som kan medføre store problemer for virksomheten, slik HR-avdelingen har uttalt, er hypotetisk og kan ikke tillegges vekt. Ledelsen ved X, som har best kunnskap om eventuelle ulemper, mener reduksjonen kan løses uten store problemer. Minst to konkurrerende selskaper gjennomfører redusert arbeidstid i stillinger offshore.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B mener reduksjonen ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten og gjør i hovedtrekk gjeldende:

Rammene for stilling på sokkel innebærer at man ved ansettelse er innstilt på 2-4 rotasjonen og at selskapet ikke opererer med deltidsstillinger. utfordringene med redusert arbeidstid/delte stillinger offshore medfører en kompleksitet for skiftet og økte kostnader som er så store at det må foreligge særlige behov utover det som gjelder i denne saken.

Det er nødvendig med forutsigbarhet og stabilitet i en arbeidsstyrke som i stor grad ivaretar beredskapsoppgaver i tillegg til primæroppgavene, sikker og effektiv drift. Hyppigere bytte av personell med områdeansvar kan mulig utgjøre en økt risiko for feil og økt behov for koordinering.

Det blir vanskelig å opprettholde spesifikke krav til kompetanse og å holde seg oppdatert på kontinuerlige endringer med så liten netto arbeidstid som 50 prosent reduksjon innebærer.

Bemanningen er omfattet av en kompleks kompetansematrise av interne/eksterne kurs og lokal jobbtrening som gjennomføres en gang per offshoreperiode, i tillegg til beredskapsøvelse for personer med rolle i beredskapen. Ved redusert stilling vil behovet for lokal trening kunne øke til en gang per uke.

Å fylle den resterende stillingen med kvalifisert personell er krevende og vil i de fleste tilfeller medføre en god del opplæring og perioder med dobbelbemanning. Få vil gå annenhver tur eller halv tur og virksomheten må da leie inn en erstatter i en hel stilling.

Avslutningsvis anfører arbeidsgiver at redusert arbeidstid vil medføre økning i bookinger på helikoptrene og dermed økte kostnader og risiko, samt dobling av reiseutgifter for de ansatte som blir berørt. Videre vil det kunne bli en høyere frekvens og økt kostnad med hensyn til vasking og klargjøring av lugarer, samt en vanskeligere lugarkabal.

### **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 bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Frist for å bringe sak inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 a første ledd.

Arbeidsgivers avslag ble sendt i e-post av 18.12.2020. Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed 15.01.2021. Saken ble fremmet for Arbeidstilsynet ved e-post av 14.01.2020 men ble på grunn av en feil først viderefremmet sekretariatet for Tvisteløsningsnemnda, som er en del av Arbeidstilsynet, ca. en måned senere. Den manglende veiledningen og viderefremmingen til sekretariatet bør etter nemndas syn ikke gå utover arbeidstaker. Nemnda anser dermed saken som rettidig innbrakt ved e-post til nemnda av 19.02.2021. Nemnda vurderte tilsvarende problemstilling og kom til samme resultat i vedtak 19/07.

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 arbeidstiden, 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 små barn under 10 år, og trenger derfor i utgangspunktet ingen ytterligere begrunnelse for sin søknad om redusert arbeidstid.

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 skjønnsmessig vurdering i det enkelte tilfellet. Vurderingen innebærer en avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særlig stort, kreves det en sterkere begrunnelse fra arbeidsgivers side for å avslå enn ellers. Dette følger blant annet av departementets uttalelse i Ot.prp. nr. 68 (1998–1999) punkt 3.2.3.

Kravet til at ulempen må være vesentlig, innebærer at det ikke er nok å vise til at reduksjonen innebærer 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.

Saken gjelder ikke om arbeidstiden skal tillates redusert, men hvordan denne skal gjennomføres. Arbeidsgiver har tilbudt å finne andre måter å redusere arbeidstiden på, men ikke med den gjennomføring arbeidstaker ønsker. Nemnda har i sin praksis en rekke ganger presisert at retten til redusert arbeidstid ikke innebærer en ubetinget rett for arbeidstaker til å bestemme hvor stor arbeidstidsreduksjon man skal ha eller hvordan den skal gjennomføres. I samsvar med forarbeidene og tidligere forvaltningspraksis, har nemnda lagt til grunn at også spørsmål om omfang og gjennomføring må løses gjennom ulempevurderingen, se blant annet vedtak 36/11 og 28/13.

I ulempevurderingen har nemnda delt seg i et flertall og et mindretall.

Flertallet, medlemmene Rogstad, Pedersen og Andersen, har etter en konkret helhetsvurdering kommet til at reduksjonen ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Det er for arbeidsgiver klare ulemper forbundet med å innføre en avvikende rotasjonsordning på en arbeidsplass som er basert på faste team, der arbeidstakerne må flys til og fra arbeidsstedet og i en bransje der det stilles store krav til sikkerhet og opplæring. På bakgrunn av arbeidsgivers anførsler, som flertallet finner godt underbygget, er flertallet av den oppfatning at det vil innebære relativt store ulemper for virksomheten å tilrettelegge for en avvikende rotasjon for A. Flertallet legger til grunn at avvikende rotasjonsordning i tillegg til logistikkmessige utfordringer vil kunne medføre økt sikkerhetsrisiko ved at både arbeidstaker og dennes erstatter vanskelig vil kunne følge virksomhetens nødvendige sikkerhetsopplæringsprogrammer. Flertallet har i interesseavveiningen lagt vesentlig vekt på at arbeidstaker ikke har noe særlig tungtveiende behov utover det enhver barnefamilie må anses å ha. Behovet for mer samvær med familien vil dessuten etter flertallets oppfatning kunne bli tilstrekkelig godt ivaretatt med en midlertidig stilling på land slik arbeidsgiver har foreslått. Den ansatte har kort reisetid til kontor. En redusert stilling offshore vil medføre lange fravær fra barna enten i 14 eller 7 dager i strekk (avhengig av deltidsmodell offshore).

Mindretallet, medlemmene Solberg og Losvik, har kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at den ønskede arbeidstidsrotasjonen vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Mindretallet har forståelse for at det kan by på ulemper for virksomheten å ha ansatte i reduserte stillinger. Arbeidsgivers argumentasjon er imidlertid for vag og generell til å kunne underbygge at ulempene i dette tilfellet er vesentlige. De anførte ulempene vil gjelde så godt som alle ansatte i bransjen, og dersom de skulle kvalifisere til vesentlig ulempe, ville de gå langt i å avskjære en lovbestemt rettighet for tilnærmet alle arbeidstakere i offshorebransjen.

For det tilfelle at A og hennes kollega til sammen dekker en full stilling, vil den ledige stillingen kunne dekkes fullt av en person, uten endring av rotasjoner eller transport til og fra installasjonen. Dette vil etter mindretallets syn også langt på vei avhjelpe de ulempene som følger av opplæring, logistikk, sikkerhet og renhold.

Det legges til grunn at det er praktisk mulig å gjennomføre den omsøkte reduksjonen uten altfor store problemer. Når det gjelder sikkerheten og eventuelle utfordringer med å opprettholde nødvendig kompetanse viser mindretallet til at det allerede foreligger systemer for å ivareta situasjoner der arbeidstakere er borte fra jobben i perioder ved for eksempel permisjoner og sykefravær. Det er ikke bestridt at dette lar seg gjøre i konkurrerende selskaper og at den lokale ledelsen på X er positiv til å finne en løsning. Praktiske og økonomiske ulemper er etter mindretallets oppfatning ikke verre enn de normale ved vikarbruk.

Etter en samlet avveining av partenes interesser har mindretallet kommet til at A har krav på redusert arbeidstid som omsøkt da de anførte ulempene ikke oppfyller kravet til vesentlighet i lovens forstand.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Steffen G. Rogstad  
Nestleder

9. juni 2021

### **Til orientering:**

Tvister som er nevnt i arbeidsmiljøloven §§ 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.