



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 39/26

A har rett til redusert arbeidstid i 50 prosent stilling etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd i to år fra vedtakets dato.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Jonas Thorsdalen Wik, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Marie Blix Werner, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Levard Olsen-Hagen, SAFE, bransjemedlem arbeidstakersiden

Ingerid Elisabeth Jacobsen, Offshore Norge, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 21.04.2026

Arkivreferanse: 2026/21

Saksbehandler: Birgit Espejord Jensen

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som assisterende driller i stilling på 100 prosent hos B, heretter kalt B. A jobber offshore på en flyttbar borerigg på norsk kontinentalsokkel, der han arbeider i en 2/4 rotasjon (to uker på arbeid/fire uker fri).

Boreriggen har døgkontinuerlig drift, der flertallet av arbeidstakerne jobber 12 timers skift mellom klokken 07:00 og 19:00 eller 19:00 og 07:00. Det er to personer som er assisterende driller om bord for å dekke dag og nattskift. Det er videre behov for seks ansatte i en 2/4 rotasjonen med døgkontinuerlig drift. Noen få stillinger jobber bare dagskift.

Stillingen som assisterende driller er en av stillingskategoriene i et boreteam på åtte personer. Teamene er inndelt i et hierarki, der stillingen som assisterende driller ligger i midten av hierarkiet. Crewene overlapper hverandre, slik at når et nytt team starter på sin 2/4 rotasjon, er det ett crew som har vært på jobb en uke. Ved fravær vil en annen person i teamet eller crewet ta over stillingen som assisterende driller.

A søkte den 28.10.2025 om redusert arbeidstid til 50 prosent i en 2/10 rotasjon, for en periode på 2 år, etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Han begrunnet søknaden med at han har tre barn, hvor ett er under 10 år med særlig behov for oppfølging.

B avslo søknaden i e-post datert 08.01.2026. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med at det var en vesentlig ulempe for driften.

A sendte saken til nemnda 04.02.2026.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 04.02.2026
- brev av 10.02.2026
- brev av 19.03.2026
- brev av 26.03.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 10.03.2026
- brev av 09.04.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke har rett til redusert arbeidstid med 50 prosent stilling fordi det ikke er et tilstrekkelig dokumentert behov, og det vil være en vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Arbeidstaker har en nøkkelstilling der han leder det operative arbeidet i boreoperasjonene. Det er bare en assisterende driller for hvert skift i rotasjonsordningen.

Arbeidsoperasjonene krever detaljert oversikt over pågående og planlagt arbeid, og det stilles krav om evne til å lede teamet.

En reduksjon av arbeidstiden på 50 prosent ville redusere tilstedeværelsen på plattformen med ca. 60 dager per år. Det er uheldig for kontinuiteten og stabiliteten i den daglige driften. Det ville også kreve at virksomheten måtte ansette en vikar i 50 prosent stilling i den tiden reduksjon av arbeidstiden varte, og de samme uheldige konsekvensene for stabiliteten og kontinuiteten ville gjelde i vikarstillingen.

Når det ene teamet er i arbeid, har det andre teamet hvile, og funksjonen som assisterende driller må ivaretas av en person som er på det operative skiftet. Fraværet som redusert arbeidstid vil skape, gir derfor reelle bemannings- og kompetanseutfordringer.

Både helseutfordringer og permisjoner gir behov for å skaffe vikarer. Skiftet består av de samme personene hver gang de er på plattformen, fordi faste sammensatte skift gir en bedre dynamikk for å ivareta sikkerhet og effektivitet. Kortvarig fravær kan i noen tilfeller håndteres ved intern rotering, så lenge det er tilgjengelige kvalifiserte kandidater som kan rykke opp i den aktuelle rotasjonen. Dette varierer på de ulike skiftene, og på A sitt skift er det kun han som innehar stillingen som assisterende driller.

Mindre tilstedeværelse vil ha konsekvenser for obligatoriske sikkerhets- og beredskapsøvelser som alle ansatte må gjennomføre. De obligatoriske opplærings- og kompetansekravene er de samme uavhengig av størrelse på stillingen, og redusert tilstedeværelse øker risikoen for ikke å kunne gjennomføre standard opplæring som krever fysisk tilstedeværelse. Av hensyn til blant annet samtrening i beredskapslag kreves det at øvelsene utføres om bord, og disse fordeles over en 2/4 rotasjon. En 2/10 rotasjon vil føre til høyere opplæringskostnader og kreve flere kvalifiserte personer for å dekke stillingen. HMS-informasjon gis fast på ukentlige møter om bord. Interne sikkerhetsmøter avholdes en gang per tur. Med redusert stilling til 50 prosent vil arbeidstaker gå glipp av 50 prosent av denne informasjonen, noe som vil øke risiko for feil eller avvik.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at han fyller lovens vilkår for rett til redusert arbeidstid, ved at han har barn under 10 år og at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort en vesentlig ulempe for driften.

Ektefellen er tilbake i fulltidsarbeid og har dermed mindre fleksibilitet til å følge opp barna. Siden de har et barn under 10 år som trenger ekstra oppfølging, er behovet til stede.

Arbeidsgiver har allerede et system for ivaretagelse av driften ved sykefravær o.l., der kontinuiteten ivaretas av et annet drilling crew. Ved sykefravær erstattes stillingen som assisterende driller enten av personer fra et annet crew eller ved at en annen person i teamet overtar rollen.

Det er praksis i virksomheten for å dele stillinger i 50 prosent ved redusert arbeidstid. For tiden er det fire andre ansatte som deler to stillinger. A har en navngitt kollega som tilhører

motsatt crew, som vil kunne overta riggen den tiden reduksjonen skal gjennomføres. En slik jobbdeling vil sikre minimale forstyrrelser i rollen som driller, og gi begge anledning til å ivareta foreldrerollen på en bedre måte. A har også stilt seg åpen for å samarbeide med arbeidsgiver for å finne løsninger på hvordan arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres.

Nemndas vurdering

Twisteløsningsnemnda kan avgjøre tvister om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd:

Arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få redusert sin arbeidstid, dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Har A helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner som kan gi rett til redusert arbeidstid?

Nemnda har kommet til at A har «andre vektige velferdsgrunner» som kan gi rett til redusert arbeidstid.

De oppgitte grunnene må vurderes konkret i det enkelte tilfellet. Det er presisert i forarbeidene til bestemmelsen at foreldre med barn under ti år, kronisk syke barn eller barn med funksjonshemming, og aleneforeldre, bør anses å ha behov for redusert arbeidstid hvis de ber om det.

Det står i forarbeidene at:

Velferdsgrunner kan fange opp tilfeller som ligger nær opp til helsemessige eller sosiale grunner, men har en videre karakter. Det må imidlertid foreligge et kvalifisert behov for redusert arbeidstid om denne skal gis på velferdsmessig grunnlag, og dette er understreket ved at det i lovteksten er krav om vektige velferdsgrunner. Det mest vanlige eksempelet på en viktig velferdsgrunn er arbeidstaker med små barn som i en periode ønsker mer tid til samvær, eller som har problemer med å skaffe barnepass i arbeidstiden.

Twisteløsningsnemnda har kommet til at behovet for redusert arbeidstid er til stede i saken, og arbeidstaker oppfyller inngangsvilkåret i bestemmelsen. Det legges blant annet vekt på at ett av barna har behov for særskilt oppfølging.

Kan arbeidstidsreduksjonen gjennomføres uten vesentlig ulempe for B?

Nemnda har delt seg i spørsmålet om vesentlig ulempe. Flertallet, medlemmene Due, Blix Werner, Thorsdalen Wik og Olsen-Hagen har kommet til at arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for B. Mindretallet, medlemmet Jacobsen kom til at arbeidstidsreduksjonen ikke kunne gjennomføres uten vesentlig ulempe.

Spørsmålet avgjøres etter en konkret vurdering som innebærer en avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Hvis arbeidstakers behov for redusert arbeidstid er særlig stort, kreves det en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiveren for å avslå enn ellers.

Relevante momenter i vurderingen kan være hvordan reduksjonen skal tas ut (eksempelvis kortere dager eller arbeidsfrie perioder), om arbeidstaker har en spisskompetanse som er vanskelig å erstatte og om det fører til økt belastning på de øvrige ansatte. Hvis det allerede er flere som har redusert arbeidstid kan summen av tilpasningene være en vesentlig ulempe som oppfyller lovens krav. Kravet til at ulempen må være vesentlig, betyr at det ikke er nok å vise til en generell ulempe. Det vil for eksempel ikke være nok at arbeidsgiver må bruke vikar eller omorganisere arbeidsoppgaver, hvis ikke dette gir større utfordringer enn normalt.

De praktiske og økonomiske ulempene arbeidsgiver har vist til, er etter flertallets oppfatning ikke større enn de ulemper som vil være vanlige ved fravær på arbeidsplassen. En overgang fra 2/4 til 2/10-rotasjon vil i løpet av ett år redusere tilstedeværelsen off-shore med 60 dager. (Fra 121 dager i 2/4-rotasjonen til 61 dager i 2/10-rotasjon). Det er allerede et system for å sikre driften ved kortere og lengre fravær. Nemndas flertall kan ikke se at arbeidsgiver har opplyst om konkrete forsøk på å finne løsninger eller redegjort for de konkrete ulempene ved den løsningen arbeidstaker har foreslått om å dele stillingen med en person fra et annet crew. Arbeidstaker har også invitert til samarbeid om hvordan arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres.

Etter en samlet vurdering har nemndas flertall kommet til at ulempene arbeidsgiver beskriver ikke oppfyller kravet til vesentlighet i lovens forstand.

Nemndas mindretall har lagt vekt på arbeidsgivers opplysninger om at arbeidstaker har en nøkkelrolle som assisterende driller. Det vises til at det bare er én assisterende driller for hvert skift i rotasjonsordningen og at arbeidet krever en detaljert oversikt over pågående og planlagt arbeid i tillegg til evne til å lede teamet. Det vil etter mindretallets vurdering innebære relativt store ulemper for virksomheten å tilrettelegge for en reduksjon av arbeidstiden. Videre legger mindretallet vekt på at mindre tilstedeværelse på plattformen vil føre til at de må pålegge resten av skiftet ekstra treninger og øvelser, i tillegg til at en reduksjon av arbeidstiden i seg selv vil kunne føre til en sikkerhetsrisiko ved at arbeidstaker ikke vil kunne følge virksomhetens obligatoriske sikkerhetskurs. Etter mindretallets syn har arbeidsgiver med dette sannsynliggjort at det er vesentlige ulemper i saken.

Lengden av permisjonen er ikke bestridt av arbeidsgiver, varigheten settes til to år som omsøkt.

Anne Marie Due
Leder

21.04.2026