



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 14/26

A har ikke rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Steffen G. Rogstad, nestleder

Jonas Thorsdalen Wik, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Mona Mjøen McKiernan, Spekter, fast medlem arbeidsgiversiden

Levard Olsen-Hagen, SAFE, bransjemedlem arbeidstakersiden

Ingerid Elisabeth Jacobsen, Offshore Norge, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 12.02.2026

Arkivreferanse: 2025/248

Saksbehandler: Katarina Torrissen Revang

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som prosesseteknikker offshore i stilling på 100 prosent hos B, i en 2-4 rotasjonsordning.

A har fått innvilget 50 prosent redusert arbeidstid til og med 28.02.2026. Ved periodens utløp har han hatt redusert arbeidstid i to år. Bakgrunnen for reduksjonen er at han har et barn under 10 år og en ektefelle som også jobber [turnus], [...]. At begge arbeider fulltid, gjør familietid og omsorg utfordrende.

A søkte i e-post av 25.10.2025 om å forlenge perioden med 50 prosent redusert arbeidstid ut året 2026. Han begrunnet søknaden med omsorg for eget barn. Det ble avholdt forhandlingsmøte i forbindelse med søknaden den 06.11.2025.

Arbeidsgiver avslo søknaden den 24.11.2025, og begrunnet avslaget med at de er kjent med at ektefellen også arbeider turnus, og at det er rimelig å forvente at belastningen med å ha en ansatt i redusert stilling også faller på ektefellens arbeidsgiver. Arbeidsgiver skrev også at det er en driftsmessig utfordring å ha en ansatt i 50 prosent stilling over tid, grunnet HMS-utfordringer med tanke på kompetanse og belastning på annet personell.

A sendte saken til nemnda 24.11.2025.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 24.11.2025
- brev av 12.01.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 15.12.2025
- brev av 20.01.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke har rett til 50 prosent redusert arbeidstid fordi det vil være til vesentlig ulempe for virksomheten. Nemnda har i flere saker, blant annet i 75/18 og 61/23 uttalt at det er særlige forhold i bransjen som gjør at det må stilles strenge krav til sikkerhet og opplæring.

Ulempene vil vise seg både over tid og i nær tid. Arbeidstaker har allerede hatt redusert arbeidstid tilsvarende stilling på 50 prosent i snart to år. Dette byr på særskilte sikkerhetsmessige utfordringer over tid, som kan oppsummeres slik:

- Ansatte offshore har et krav til å kontinuerlig oppdatere seg på relevant kompetanse og delta på jevnlige øvelser. Over tid er arbeidsgiver bekymret for kompetanseutarming hos arbeidstaker. En stilling på 50 prosent vil innebære 8-9

uker på jobb hvert år. Dette gjør det krevende å opprettholde kompetanse og være oppdatert.

- Arbeidstaker vil kun få med seg halvparten av plattformøvelsene som gjennomføres annenhver søndag, altså en gang per tur for de ansatte. Å sette seg inn i nye arbeidsprosesser/styringssystemer på hjemmekontor er problematisk fordi mye av læringen baserer seg på gjennomgang i fellesskap og diskusjoner i laget.
- En uforholdsmessig andel av arbeidstiden vil gå med til kompetansegivende tiltak, og kjennskapen til prosessanlegget på plattformen vil også over tid kunne bli svekket.

Plattformen går inn i et svært krevende år driftsmessig, som gjør at det vil oppstå ulemper i nær tid:

- Det er planlagt unormalt høyt aktivitetsnivå på plattformen. Dette gjør at virksomheten er avhengig av en robust driftsbemanning. Plattformen har en meget krevende vedlikeholdsstans i 2026 samt uttesting og oppstart av et nytt felt. Ekstra ressurser til dette erstatter ikke arbeidstaker som en vikar.
- Det nye feltet som skal settes i drift høsten 2026 krever opplæring og istandsettelse for alle operatører.
- Plattformen er i en endring i satsing på felt, og har gått fra en status som «senfase»-felt til et felt som er i vekst og som det satses på. Dette har ført til behov for vesentlig økt personellkapasitet, og siste tids nyansettelser krever erfarne driftsoperatører på skiftet med tanke på opplæring-/kompetanseoverføring.
- Det vil i 2026 innføres en rekke endringer i krav, instruksjoner og retningslinjer, som vil bli rullet ut i arbeidsgivers styringssystem.
- Virksomheten er et [...]. Dette innebærer at det ikke er en pool av ansatte, og bruk av vikar derfor utgjør større utfordringer enn normalt. Ordinær bruk av vikar på land innebærer at vikar har samme stillingsprosent som den hen erstatter. For å tilpasse skiftplaner når en ansatt arbeider 50 prosent, må denne erstattes med en vikar i 100 prosent stilling offshore.
- Arbeidsgiver er avhengig av en viss robusthet i bemanningen for å sikre at operatører med tilstrekkelig erfaring raskt kan tre inn i postene til de uteoperatørene som er på opplæring. Arbeidstaker har en erfaring som ikke kan erstattes ved bruk av vikarer.

Arbeidsgiver presiserer at nemnda i interesseavveiningen må vurdere om arbeidsgivers behov for å nekte redusert arbeidstid er mer tungtveiende enn arbeidstakers behov for permisjon. I denne vurderingen er det naturlig å legge vekt på at arbeidstaker har tilpasningsmuligheter på hjemmebane. Det presiseres at Tvisteløsningsnemnda i vedtak 05/18, 44/18 og 21/19 vektlegger om arbeidstaker «har et særlig tungtveiende behov utover det enhver barnefamilie må anses å ha» i sin interesseavveining.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til redusert arbeidstid slik at han arbeider 50 prosent stilling ut året 2026, og at dette ikke vil være til vesentlig ulempe for virksomheten. Angående ulempene som arbeidsgiver viser til, vil arbeidstaker presisere følgende:

- Beredskapstreninger vil bli gjennomført som alt annet personell i 100 prosent stilling.
- Det er ansatt egen operatør per skift i rotasjon for å følge opp ekstra belastning i forbindelse med unormalt høyt aktivitetsnivå på plattformen.

- Det er flere uteoperatører enn kontrollromsoperatører. Flere uteoperatører motsetter seg å jobbe i kontrollrom og det er noen kontrollromsoperatører som ikke kan arbeide ute. «Regnestykket» ved at alle skal jobbe i kontrollrom går derfor ikke opp.
- Arbeidstaker er fleksibel når det kommer til rotasjon for å ivareta selskapets aktivitetsnivå.
- Ledere offshore har ikke kommunisert at skiftkabal eller andre forhold skulle være problematisk når arbeidstaker går redusert stilling. Tvert imot har de signalisert at dette er uproblematisk.
- Arbeidstaker kan sette seg inn i nye arbeidsprosesser/styringssystemer gjennom hjemmekontor, og i så fall arbeide 5-10 prosent mer for å ivareta og sette seg inn i disse prosessene og holde seg oppdatert.

Det er lovgivers intensjon å tilrettelegge for et samfunn hvor det skal være lett å ha barn. Det er kun snakk om én prosestetnikker i hele virksomheten som ønsker redusert arbeidstid. Dette bør ikke være så problematisk som arbeidsgiver anfører.

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.

I denne saken er partene enige om at arbeidstaker oppfyller inngangsvilkåret «andre vektige velferdsgrunner». Uenigheten mellom partene er om innvilgelse vil være til vesentlig ulempe for virksomheten.

Kan arbeidstidsreduksjonen gjennomføres uten vesentlig ulempe for B?

Nemndas flertall, medlemmene Rogstad, Wik, McKiernan og Jacobsen har kommet til at arbeidstidsreduksjonen ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Mindretallet, medlemmet Olsen-Hagen, har kommet til det motsatte.

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.

Flertallets begrunnelse

Nemndas flertall har i vurderingen lagt vekt på at det er tale om en bransje hvor det generelt stilles strenge krav til sikkerhet og opplæring. Dette er også lagt til grunn i tidligere praksis, se vedtak 75/18.

Arbeidstaker har allerede hatt to år redusert arbeidstid. Nemndas flertall ser ikke grunn til å overprøve arbeidsgivers vurderinger av at ytterligere forlengelse vil utgjøre en sikkerhetsrisiko, med tanke på at arbeidstaker over lang tid ikke får deltatt på sikkerhetsopplæringen i den grad som er tiltenkt for en prosessteknikker. Når det gjelder forslag til løsninger fra arbeidstaker om å holde seg oppdatert fra hjemmekontor, vurderer nemndas flertall at dette ikke er en løsning som kan erstatte gjennomgang og diskusjoner i fellesskap. Flertallet har også lagt vekt på at arbeidsgiver har konkretisert ulempene ved redusert arbeidstid i den aktuelle perioden, herunder at plattformen skal ha unormalt høyt aktivitetsnivå i 2026. Erstatning for arbeidstaker må dessuten være i 100 prosent stilling. Flertallet har derfor kommet til at arbeidstaker ikke kan få medhold i sitt krav om redusert arbeidstid.

Mindretallets begrunnelse

Nemndas mindretall har i vurderingen lagt stor vekt på at arbeidstaker allerede har hatt nesten to år med redusert arbeidstid tilsvarende 50 prosent stilling, og at arbeidsgiver har vurdert dette som forsvarlig. Etter mindretallets syn er det, til tross for at arbeidsgiver står ovenfor et år med høyt aktivitetsnivå på plattformen, ikke tilstrekkelig sannsynliggjort at det vil utgjøre en sikkerhetsrisiko å forlenge perioden med redusert arbeidstid ut 2026. Mindretallet har lagt vekt på at arbeidstaker kan arbeide som kontrolloperatør, at han er fleksibel i forhold til rotasjonsordning, at han vil få deltatt på alle beredskapstreninger og at det kun er snakk om tilpasning for én arbeidstaker. Til tross for at virksomheten er et [...] finner mindretallet at ulempene som arbeidsgiver viser til, ikke kan anses for å være vesentlige i lovens forstand når de veies opp mot arbeidstakers behov for redusert arbeidstid.

Steffen G. Rogstad
Nestleder

12.02.2026