



Vedtaksdato
01.04.2025

Møtedato
27.03.2025

Vår referanse
2024/227

Saksbehandler
Mona Ekelund

SAK NR 34/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Twist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A har rett til redusert arbeidstid i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Reduksjonen gjennomføres ved at arbeidstaker går i en 2/4/2/10 rotasjon ut 2025.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Silje Hassellund Solberg, LO, fast medlem arbeidstakersiden

Jørgen Hiim Stålhane, Virke, fast medlem arbeidsgiversiden

Harald Hageland, Forbundet Styrke, bransjemedlem arbeidstakersiden

Torunn Hardeland, NHO, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som Tool Specialist (TS) i stilling på 100 prosent hos B. As ektefelle jobber turnus og de har [2 barn under 10 år].

Stillingskategorien TS er en del av en integrert løsningsmodell og ble opprettet i [årstall] ved tildelingen av en stor kontrakt på leveranse av boring og brønnservice med ny forretningsmodell. Stillingen innebærer håndtering av alt utstyr offshore, og krever kompetanse innenfor alle produktlinjer i selskapet. TS følger en rotasjon på to uker offshore og fire uker fri (2/4) på faste rigger i lag på 6 personer. Skiftene er på 12 timer, annenhver uke natt/dag. Det er til enhver tid en TS tilgjengelig på hver rigg. Det gjennomføres i snitt 8,5 offshoreturer i året. Ordningen er tariffbestemt, og ett årsverk utgjør 1460 timer.

A søkte den 14.08.2024 om redusert arbeidstid ut 2025 ved å stå over hver tredje tur, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Ordningen innebærer å gå over fra 2/4 til 2/4/2/10 rotasjon slik at A blir fraværende på to turer i 2025, første gang ved turen som er opplyst å starte [dato]. Bakgrunnen for søknaden er behovet for å være mer hjemme på grunn av barnas helseutfordringer og ektefellens turnus.

B avslo søknaden 04.10.2024. De begrunnet avslaget med at det ville medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 29.10.2024. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 29.10.2024
- brev av 09.12.2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 19.11.2024
- brev av 26.11.2024

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få redusert arbeidstid fordi det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Rammene for TS-stilling på sokkelen innebærer at man ved ansettelse er innstilt på 2/4 rotasjon og at selskapet ikke opererer med deltidsstillinger.

Behovet for fritid for oppfølging av barnas helsesituasjon ivaretas av friperioder på 4 uker som allerede ligger i rotasjonen. Det foreligger ikke samsvar mellom perioden det søkes om redusert arbeidstid og anbefalinger gitt av lege.

Utfordringene med redusert arbeidstid/delte stillinger offshore er at dette medfører en kompleksitet for laget. Bemanningen er omfattet av en kompleks kompetansematrise av interne/eksterne kurs og i stor grad lokal jobbtrening.

Å fylle den resterende stillingen med kvalifisert personell ville blitt svært krevende. Basert på erfaring estimeres det minst 1 års opplæring for å kunne utføre alle oppgaver som hører inn under TS på en forsvarlig måte.

Selskapet har pr i dag 3 TS rekruttert internt sommeren 2024 i trainee-stilling for å dekke vakante stillinger. Disse har noe av kompetansen som kreves, men det vil allikevel ta ca. 1 år før de er ferdig opplært.

Bruk av vikar vil ikke være forsvarlig eller praktisk gjennomførbart, da det er umulig for arbeidsgiver å finne arbeidskraft med denne kompetansen. En erstatter må gjennomføre et langvarig opplæringsløp før vedkommende effektivt kan tre inn i stillingen.

I tillegg til logistikkmessige utfordringer og økte kostnader vil avvikende rotasjonsordning kunne medføre økt sikkerhetsrisiko grunnet hyppig bytte av personell som vil kunne øke risikoen for feil med mulige vidtrekkende konsekvenser.

Det er verken forsvarlig, ønskelig eller lovlig å planlegge for bruk av overtid for de andre på samme lag for å dekke arbeidskraftsbehovet.

Det er ikke forventet lavere aktivitet i 2025 som gjør at vi har overskudd av personell som kan dekke fraværet. Det forventes økt aktivitet høsten 2025, som medfører at vi må øke antall ansatte med TS kompetanse og opplæring av disse vil måtte starte nå.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at han har rett til redusert arbeidstid fordi han har tungtveiende velferdsmessig behov og at reduksjonen til 2/4/2/10 rotasjon ikke vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten.

Velferdsmessige og tungtveiende grunner

Barnas dokumenterte helseutfordringer og tilhørende utfordringer med å skaffe barnepass når begge foreldre er på jobb, er tungtveiende grunner. At arbeidsgiver mener det ikke er samsvar mellom søknaden og behovet er en tolkning av helseutfordringene som virksomheten ikke kan eller bør gjøre.

Det kan ikke være opp til firmaet å bedømme om arbeidstaker får nok tid sammen med egne barn, så lenge man har en lovfestet rett til å kunne jobbe redusert når man har barn under 10 år.

Manglende innvilgelse av redusert arbeidstid offshore er et likestillingsproblem.

Ikke vesentlige ulemper

Ulemper som arbeidsgiver argumenterer med er generelle og ikke vesentlige, slik loven krever.

Det er mulig å gjøre en rekke arbeidsoppgaver hjemmefra og det vil i så fall ikke være behov for redusert arbeidstid om 33 prosent av stillingen kan legges til hjemmekontor.

Fraværet må dekkes av annet personell fra TS-gruppen på samme måte som ved for eksempel sykemelding eller foreldrepermisjon. Slik vikarbruk og bruk av overtid er definert som en generell ulempe.

TS sendes ofte til andre rigger enn den de normalt jobber på for å dekke fravær uten at det gis ekstra opplæring. Spesialkunnskap om egen rigg er derfor lite relevant.

Personellmangel i TS-gruppen er en ønsket situasjon og fravær blir allerede hovedsakelig dekket inn ved overtidbruk. Eventuell økt belastning på øvrig personell på grunn av dette er ikke en vesentlig ulempe.

Søknaden ble sendt ca. 8 måneder i forkant av det første fraværet og arbeidsgiver har dermed hatt god tid til å planlegge hvordan dette skal dekkes inn uten at det er lyst ut noen stillinger per desember 2024.

Det kreves ingen spesialkompetanse for å utføre oppgavene som TS, og det er heller ingen forutsetning med tidligere offshoreerfaring. Det tar ikke 1 år å være klar for selvstendig arbeid. Det går fram av skriv fra andre ansatte at det kun er et to-ukers kurs og en trainee-tur som må til før en nyansatt uten tidligere erfaring i firmaet kan utføre selvstendig arbeid som TS. Det er dessuten 3 trainees som var ca. halvveis i sitt opplæringsløp ved årsskiftet og disse kan benyttes til å dekke fraværet.

TS-gruppen er stor, og alle besitter den nødvendige kunnskapen for å utføre arbeidet og således er alle kompetente. Det er totalt 40-50 TS som dekker 7-8 rigger. Ansatte i gruppen har svært ulik bakgrunn og utdanning og består av alt fra mekanikere, elektrikere, geologer og petroleumsteknologer. I overgangen fra tidligere Logge Geologstilling til TS ble det ikke gitt noen opplæring eller kursing.

Arbeidsgiver har tidligere godkjent tilsvarende søknader med samme rotasjonsendring for personell i stillinger som krever høyere utdanning og langt mer opplæring.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Twisteløsningsnemnda kan etter arbeidsmiljøloven §§ 10-13 og 17-2 avgjøre tvister som nevnt i 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 uenige om det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten å innvilge A redusert arbeidstid ved å endre rotasjon fra 2/4 til 2/4/2/10 ut 2025.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har delt seg i et flertall og et mindretall.

Flertallet, medlemmene Due, Solberg, Stålhane og Hageland, har kommet til at arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe og at A har rett til redusert

arbeidstid. Mindretallet, medlemmet Hardeland, har kommet til det at arbeidstidsreduksjonen vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Kan arbeidstidsreduksjonen gjennomføres uten vesentlig ulempe for B?

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.

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.

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.

Flertallet har forståelse for at en tilrettelegging for en erstatte kan medføre visse praktiske og økonomiske ulemper, men finner det likevel ikke godtgjort at ulempene er av vesentlig karakter.

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.

De praktiske og økonomiske ulempene arbeidsgiver har vist til, er etter flertallets oppfatning ikke større enn de normale ved vikarbruk. Flertallet viser til As opplysninger om at oppgavene hans kan ivaretas av alle med samme type stilling uavhengig av hvilken rigg de er tilknyttet og at dette er en vanlig måte å dekke opp fravær på. Flertallet har lagt avgjørende vekt på at det konkrete fraværet kun utgjør to turer offshore i 2025 og at søknaden ble fremmet ca. 8 måneder i forkant. A har også kommet med forslag til andre ordninger som kan avhjelpe hans behov. Til tross for dette, har virksomheten overfor nemnda verken dokumentert eller opplyst om konkrete forsøk på å finne løsninger. Flertallet har også lagt vekt på at behovet for redusert arbeidstid er tungtveiende, da begge barna har helseutfordringer og oppfølgingsbehov som best ivaretas av foreldrene sammen. I tillegg kommer at As ektefelle jobber turnus og det er vanskelig å skaffe barnepass i offshoreperiodene.

Etter en samlet avveining mellom arbeidstakers behov og arbeidsgivers ulemper, har flertallet kommet til at ulempene arbeidsgiver beskriver, ikke oppfyller kravet til vesentlighet i lovens forstand.

Mindretallet, medlemmet Hardeland, har kommet til at arbeidstidsreduksjonen ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for B.

Til tross for at arbeidstaker har et tungtveiende behov for redusert arbeidstid har virksomheten i tilstrekkelig grad sannsynliggjort at den avvikende rotasjonen vil være en vesentlig ulempe.

Mindretallet viser til at det er klare ulemper forbundet med å innføre en avvikende rotasjonsordning på en arbeidsplass som baserer seg på faste team, der arbeidstakerne må flys til og fra arbeidsstedet og i en bransje der det stilles strenge krav til sikkerhet og opplæring.

Slik mindretallet ser det, vil fraværet hver tredje tur måtte dekkes opp av As kolleger gjennom bruk av overtid, da det etter arbeidsgivers opplysninger ikke er realistisk å finne andre kvalifiserte vikarer.

Mindretallet viser også til arbeidsgivers opplysninger om behovet for langvarig opplæring for å kunne utføre oppgavene som TS selvstendig, at det for tiden er flere under opplæring og at det er forventet økt aktivitet i 2025, slik at det vil være mindre overskudd av kvalifisert personell tilgjengelig framover og økt behov for nyansettelser.

Etter en samlet vurdering av arbeidstakers behov veid opp mot ulempene dette medfører for virksomheten har mindretallet kommet til at disse er vesentlige i lovens forstand.

Twisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

01.04.2025