



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
28.01.2025

Møtedato
23.01.2025

Vår referanse
2024/214

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

SAK NR 5/24 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A har rett til redusert arbeidstid til 60 prosent med fri torsdager og fredager hver uke etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd frem til pensjonsalder.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Silje Hassellund Solberg, LO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt i stilling på 100 prosent hos B.

Fram til 2018 var han ettermarkedsleder i konsernet. Det er ikke lagt frem ny skriftlig arbeidsavtale etter 2018.

B er et selskap med 60 ansatte, som er en del av et konsern med ca. 40 bilverksteder lokalisert på [Landsdel] og i [By]. Hele konsernet har 950 ansatte, der 750 er ansatt i ulike ettermarkedsfunksjoner.

Arbeidstiden er 37,5 timer per uke innenfor klokken 07:00 til 17:00, der oppgavene er vedlikehold av kvalitetssystemer og garantisystemer på konsernnivå.

A fylte 62 år i juli 2024. Han har også helseplager med risiko for å utvikle alvorlig sykdom.

A søkte den 8. september 2024 om redusert arbeidstid til 60 prosent stilling frem til pensjonsalder, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Bakgrunnen for søknaden er at han hadde fylt 62 år.

A søker om 40 prosent reduksjon av arbeidstiden, som han ønsker å ta ut enten som lengre friperioder, eller å ha fri torsdager og fredager hver uke, i perioden frem til han går av med pensjon.

B avslo søknaden 2. oktober 2024. Begrunnelsen for avslaget var at det ville være til vesentlig ulempe for virksomheten dersom redusert arbeidstid skulle innvilges.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 14. oktober 2024.

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 14. oktober 2024
- brev av 6. november 2024
- brev av 27. november 2024
- brev av 17. desember 2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 1. november 2024
- brev av 15. november 2024
- brev av 5. desember 2024
- brev av 9. januar 2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder det er vil være vesentlig ulempe å innvilge redusert arbeidstid til A.

Han har en driftskritisk kompetanse, og har oppgaver som er relatert til konsernets kvalitetssystemer og diverse lovkrav. Han er driftssjef i konsernet og har en sentral rolle i en

viktig avdeling i konsernet, der oppgavene krever at han har 100 prosent arbeidstid. Innvilgelse av redusert arbeidstid vil medføre at det må ansettes en vikar i 100 prosent stilling, noe som ikke vil være økonomisk forsvarlig for virksomheten. Arbeidsgiver viser til at for å redusere belastningen for arbeidstaker ved mye reiseaktivitet, kan de organisere arbeidet slik at oppgavene utføres fra kontoret på [Lokasjon].

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at han har rett til redusert arbeidstid fordi han oppfyller vilkårene i loven i forhold til alder.

Arbeidsgiver har ikke sannsynliggjort at det vil innebære vesentlig ulempe å innvilge han krav om redusert arbeidstid. A hevder at han ikke er driftssjef, og heller ikke har en arbeidsavtale med denne tittelen. Hans arbeidsoppgaver krever ikke spesialkompetanse. Han presiserer at hans arbeidsoppgaver ikke er relatert til konsernets kvalitetssystemer. Oppgavene er relatert til verkstedenes kvalitetssystemer, men det er verkstedene selv som er ansvarlig for egne kvalitetssystemer, og kompetanse for interne revisjoner av garantidokumentasjon finnes også ute på det enkelte verksted. Det siste er noe verkstedene må kunne for å ivareta kundehåndteringen sin.

Videre hevder A at det i interesseavveiningen mellom han og arbeidsgiver også må tas hensyn til at han har et helsemessig behov. Han ble for få år siden alvorlig syk, og har fått påvist at det er fare for at sykdommen på nytt kan utvikle seg.

Den foreslåtte tilretteleggingen med at oppgavene skal utføres fra et fast kontor innebærer at tidligere avtale om hjemmekontor opphører, noe som innebærer ekstra belastning i arbeidshverdagen. Arbeidstaker presiserer at bakgrunnen for søknaden ikke var å ha full stilling på kontoret, men for å redusere arbeidstiden.

A hevder at arbeidsgiver har satt fram en del udokumenterte påstander i saken, slik som stillingstittel, arbeidsoppgaver og om korrespondansen mellom partene der det er gitt feil opplysninger i saken.

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 innebærer en vesentlig ulempe for virksomheten om A får innvilget redusert arbeidstid.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at arbeidstaker har rett til redusert arbeidstid.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Nemnda viser til at arbeidstakere som har fylt 62 år i seg selv har et behov for redusert arbeidstid som ikke trenger begrunnes nærmere. Dette følger direkte av ordlyden. Formålet er å gi de som ønsker å stå lengre i arbeid en reell mulighet til dette, ved å kombinere arbeid og pensjon.

Kan arbeidstidsreduksjonen gjennomføres uten vesentlig ulempe for B?

Nemnda har kommet til at arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for B.

Spørsmålet om det foreligger en vesentlig ulempe beror på en konkret helhetsvurdering, se Ot.prp. nr. 30 (2007-2008) kapittel 4.2. I nemndas praksis er det lagt til grunn at kravet til vesentlig ulempe krever noe utover en generell ulempe. Relevante momenter vil være hvordan reduksjonen skal tas ut (eksempelvis kortere dager eller arbeidsfrie perioder), hvorvidt arbeidstaker har en spisskompetanse som er vanskelig å erstatte og konsekvenser for andre ansatte.

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.

I vurderingen har nemnda lagt vekt på at arbeidstaker har et behov for redusert arbeidstid på grunn av høy alder, og at en av intensjonene bak bestemmelsen er å få eldre arbeidstakere til å stå lengre i jobb.

Ulempen arbeidsgiver viser til, er at arbeidstaker har en kritisk rolle i sin stilling som driftssjef og innehar en kritisk kompetanse som virksomheten ikke kan være foruten, og at en stillingsreduksjon må erstattes med vikar i 100 prosent stilling. Nemnda har for det første kommet til at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort at arbeidstaker har vært driftssjef. Arbeidstaker har ikke oppfattet at han har en stilling som driftssjef, og arbeidsgiver har heller ikke dokumentert dette f.eks. ved kopi av en arbeidsavtale. Nemnda viser til arbeidsmiljøloven § 14-8 der det kommer fram at det er arbeidsgiver som har ansvar for at endringer i arbeidsforholdet inntas i arbeidsavtalen, herunder endringer i arbeidstakers tittel jf. § 14-6.

Videre er det arbeidsgiver som skal sannsynliggjøre at ordningen vil medføre en vesentlig ulempe. Nemnda har kommet til at arbeidsgiver heller ikke har sannsynliggjort at det vil innebære en vesentlig ulempe å omfordele noen av oppgavene arbeidstaker har hatt, for eksempel ved en omorganisering, tilpasning og/eller ny ansettelse i resterende stillingsprosent. Etter nemndas syn er denne anførselen generell, og ikke tilstrekkelig konkretisert til at nemnda kan legge vekt på den.

Nemnda legger vekt på arbeidstakers beskrivelse av arbeidsoppgavene, som er å jobbe som støtte til virksomhetene i konsernet, men at ansvaret for kvalitetssystemer og garantiasaker ligger lokalt hos virksomhetene i konsernet. Selv om arbeidsgiver har skissert en annen arbeidstidsordning med oppmøte på fast kontorsted er det etter nemndas vurdering lite konkret beskrevet på hvilken måte dette skal kompensere for en eventuell redusert

arbeidstid. Nemnda har etter dette kommet til at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort at det er en vesentlig ulempe at arbeidstaker får innvilget sitt krav om redusert arbeidstid, enten ved arbeidsfrie perioder etter avtale eller fri på torsdager og fredager.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

28. januar 2025