



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
29. mars 2023

Vår referanse
2023/25

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

VEDTAK NR 35/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 23. mars 2023.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder
Ingrid Tordis Enoksen, UNIO
Marte Solberg, Virke

Særskilt oppnevnte medlemmer

Jørgen Wille, NHO Mat og Drikke
Knut Berg, NNN

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 operatør i stilling på 100 prosent hos B, ved avdeling X, heretter kalt B.

A er 62 år og har jobbet 37 år i samme stilling hos arbeidsgiveren. Han jobber i en todelt skiftordning med dagskift annenhver uke mandager til torsdager klokken 07:00 til 14:30, fredager klokken 07:00 – 18:20 og kveldsskift mandager til torsdager klokken 14:20 til 22:45 den andre uken. Det er 32 personer på dag- og kveldsskiftet, og 12 personer jobber fast dagskift.

A arbeider som maskinstiller i pakkeriavdelingen, der han pakker forbruker- og grossistpakninger av Xs pastøse- og tørrvaresortiment. Det er opplyst at det på grunn av høy grad av kompleksitet og automasjon i pakkeriet stilles krav til fagbrev for å kunne kjøre maskiner fast. Arbeidet medfører gange på hardt industrigulv.

Den 21. november 2022 søkte A om å redusere arbeidstiden med 14 prosent til 86 prosent stilling for perioden 1. januar til 31. desember 2023. Grunnen var helsemessige årsaker som var dokumentert med legeerklæring og erklæring fra behandler. Han søkte om å ta ut reduksjonen med fri annenhver fredag der han i turnusen var satt opp på lange vakter på 11 timer og 20 minutter.

B avslo søknaden den 3. januar 2023 med begrunnelsen at det ville medføre vesentlig ulempe for virksomheten, da det blant annet ville bli utfordrende å planlegge bemanning ut ifra bedriftens behov. B foreslo i stedet å redusere As stilling med 50 prosent, noe de mente ville imøtekomme legens anbefaling om redusert arbeidstid i form av «kortere arbeidsdager».

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev av 31. januar 2023. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 31. januar 2023
- brev av 22. februar 2023

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 17. februar 2023

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende å ha rett til å redusere sin arbeidstid med 14 prosent på grunn av dokumenterte helsemessige behov. Han anfører at B er en stor bedrift med mange ansatte, også ved avdeling X, og mener at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort at arbeidstidsreduksjon med 14 prosent ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. A viser til at han i sin opprinnelige søknad skisserte alternative løsninger for å

reducere arbeidstiden, som å ha fri mandager slik han har i dag, og jobbe kortere dag på «langfredagen», eller få helt fri på «langfredagen», mot å jobbe hver mandag.

A anfører videre at arbeidsgivers tilbud om 50 prosent stilling er noe helt annet enn det han har søkt om, og det vil medføre store negative økonomiske konsekvenser for ham. A mener at dette tilbudet ikke er innfrielse av hans søknad om 14 prosent redusert arbeidstid. B har dermed ikke oppfylt sin plikt etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Arbeidsgivers anførsler

B gjør gjeldende at en reduksjon på 14 prosent av As arbeidstid vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten i form av utfordringer med planlegging av bemanningen i pakkeriet. B viser til at de for tiden har 6 operatører på avdelingen, eller 8 prosent av arbeidsstyrken, som har tilrettelegging av arbeidet. Videre er det 10 operatører, 13 prosent av arbeidsstyrken, som har reduserte stillinger, og 12 operatører, 16 prosent av arbeidsstyrken, jobber kun dagtid. Dette betyr at ca. 30 prosent av arbeidsstyrken slutter fast kl. 15:10 på fredager. Det er kun 32 personer som skal drifte pakkeriet til produksjonsslutt og gjennomføre rengjøring. B anfører at dersom A får fri fredager vil det bety at 1 av 18 maskiner ikke kan driftes, noe som vil medføre at ca. 6 prosent av kapasiteten til pakkeriet tas ut. I tillegg vil én person mindre kunne delta i rengjøring. B opplyser også at det er 15 maskinoperatører på avdelingen som er 60 år eller eldre.

B anfører at det fra 1. april 2023 ikke vil være lov å leie inn vikar for å dekke opp andre arbeidstakers fri enkeltdager. Videre mener B det på grunn av kompetansen som kreves uansett vil være svært krevende å få inn en vikar, og viser til at stillingen krever fagbrev i bruk av maskiner og at man frekvent jobber ved de ulike maskinene.

Til slutt anfører B at de innfrir As rett til redusert arbeidstid i tråd med de helsemessige anbefalinger ved å tilby han å gå ned til en 50-prosentstilling i stedet for å redusere arbeidstiden til 86 prosent.

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 den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

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 sin arbeidstid, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Alternativet «helsemessige grunner» omfatter sykdom hos arbeidstakeren selv. Tilstanden må kunne dokumenteres med en legeattest. Bestemmelsen tar sikte på generelt sviktende

helse, for eksempel hos eldre arbeidstakere som føler at full arbeidsdag blir for anstrengende. Retten omfatter ikke sykdomstilfeller som kan avhjelpest med sykmelding.

Twisteløsningsnemnda vurderer det slik at A oppfyller inngangsvilkåret i bestemmelsen, da han har et dokumentert helsemessig behov for redusert arbeidstid. Dette er heller ikke bestridt av arbeidsgiver. I tillegg har A fylt 62 år, noe som i seg selv kan gi rett til redusert arbeidstid.

Innledningsvis vil nemnda bemerke at A har søkt om å redusere sin arbeidstid med 14 prosent for en begrenset periode. Bs tilbud om å redusere As stilling til 50 prosent er etter nemndas mening noe helt annet enn å redusere arbeidstiden midlertidig, og kan følgelig ikke anses som innfrielse av As krav. Nemnda vil derfor vurdere om det vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten å redusere As arbeidstid med 14 prosent i form av at han får arbeidsfri på fredager med lang arbeidstid fram til og med 31. desember 2023.

Hvorvidt arbeidstidsreduksjonen vil innebære vesentlig ulempe, vil bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfelle. Vurderingen innebærer en avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særlig stort, kreves en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiverens side for å avslå enn ellers. Dette følger blant annet av uttalelsen fra departementet i Ot. Prp. Nr. 68 (1998-1999) punkt 3.2.3, om at det må foretas en avveining mellom partenes interesser, men likevel slik at bedriftens grunner til å nekte må være mer tungtveiende enn arbeidstakers behov for permisjon.

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

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet frem til at B ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at den omsøkte reduksjonen vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Nemnda viser til at A har et tungtveiende og veldokumentert behov for redusert arbeidstid, da han får helseplager av å utføre arbeidet med lange arbeidsdager på harde steingulv.

Det er opplyst at skiftordningen i pakkeriet er lagt opp til at man i utgangspunktet jobber annenhver uke med kun dag- eller kveldsvakter, og at det på fredager kun er én lang dagvakt («langfredag»), slik at man ikke jobber fredager den uken man jobber kveldsvakter. Det fremgår videre av dokumentasjonen i saken at A i dag har arbeidsfri på mandager og at han har søkt om arbeidsfri på fredager med lang arbeidstid.

B har anført at det fra 1. april 2023 ikke vil være lov å leie inn vikar for å dekke opp andre arbeidstakers fri enkeltdager. Til dette bemerker nemnda at det kun er innleie til arbeid av «midlertidig karakter» som forbyr fra og med 1. april 2023. Det vil fremdeles være anledning til å inngå avtale om midlertidig ansettelse for eksempel ved «arbeid som er i stedet for en annen eller andre (vikariat)», jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 annet ledd bokstav b.

B har videre anført at det vil være svært krevende å skaffe kvalifisert vikar til å dekke opp As fravær. Nemnda har forståelse for at det kan være vanskelig å rekruttere eksterne vikarer til

en kompetansekrevede stilling for få timer annenhver uke, men kan likevel ikke se at dette faktisk har vært forsøkt. Videre er nemnda av den oppfatning at det i en så stor avdeling som det her er snakk om bør være mulig å finne løsninger for å dekke opp disse timene internt. Nemnda kan heller ikke se at dette har vært forsøkt konkret i denne saken. Nemnda har etter dette kommet til at de anførte ulempene ikke oppfyller kravet til vesentlighet i lovens forstand.

A gis rett til redusert arbeidstid med arbeidsfri på fredager med lang arbeidstid der han i turnusen var satt opp på lange vakter.

Konklusjon:

A har rett etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd til redusert arbeidstid med 14 prosent i form av arbeidsfri på fredager med lang arbeidstid fra vedtakets dato til og med 31. desember 2023.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad
Nestleder

29. mars 2023

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 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.