



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
15.03.2024

Vår referanse
2023/242

Saksbehandler
Nina N. Hermansen

SAK NR 30/24 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 stilling med arbeid tre dager i uken etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Reduksjonen gjelder ut 2024.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Ingrid Tordis Enoksen, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Mona Mjøen McKiernan, Spekter, fast medlem arbeidsgiversiden

Kristian Olsen Lid, YTF, bransjemedlem arbeidstakersiden

Terje Løkke, Coop Norge SA, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som lageroperatør i stilling på 100 prosent hos B, ved lager, logistikkavdelingen [avdeling]. Han ble ansatt i 1976 og er nå 66 år gammel.

As arbeidsoppgaver er å plukke diverse varer for videresendelse til kunder. Plukking skjer ved hjelp av å kjøre rundt på lageret med gaffeltruck og plukke varer de får informasjon om fra en håndholdt terminal. De driver også med lasting og lossing av lastebiler. Virksomheten har 12 faste ansatte og to lærlinger. Seks personer har vært innleid som sesongarbeidere i en periode. Det er tre medarbeidere på over 62 år som ønsker redusert arbeidstid til fortrinnsvis 60 prosent.

A søkte den 3. september 2023 om redusert arbeidstid til 60 prosent stilling fra og med 1. januar 2024, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Han ønsker å arbeide 3 dager i uken. Bakgrunnen for søknaden er at han er 66 år gammel og er sliten til tider. Det er inn og ut av truck, tunge løft og ikke oppvarmede lokaler.

B avslo søknaden 22. november 2023. Arbeidsgiver ga tilbud om redusert stilling til 50 prosent ut 2024. Begrunnelsen for avslaget var rasjonell utnyttelse av materiell.

A aksepterte tilbudet, men fremmet sak for Tvisteløsningsnemnda fordi han ønsker å arbeide 60 prosent.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda ved brev datert 26. november 2023, poststemplet 27. november 2023.

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

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 26. november 2023

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 7. desember 2023

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke har rett til redusert stilling til 60 prosent. De har innvilget redusert arbeidstid til 50 prosent fordi det gir bedre utnyttelse av materiell (trucker), da kan trucken kjøre hele tiden. Det er tre medarbeidere som ønsker redusert stilling og de har innvilget alle redusert stilling til 50 prosent hver. Alternativet til å gi reduserte stillinger til 50 prosent ville vært at de måtte ha kjøpt flere trucker.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at han har rett til redusert arbeidstid fordi han er over 62 år. Han er sliten og det er ut/inn av truck, tunge løft og ikke oppvarmede lokaler. De er tre ansatte som ønsker redusert arbeidstid til 60 prosent stilling, da vil arbeidsgiver stå igjen med en 120 prosent stilling som er nok til å ansette en person og leie inn en ekstra truck.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Tvisteløsningsnemnda 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 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 innebære vesentlig ulempe å innvilge redusert arbeidstid til 60 prosent.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at arbeidstaker får medhold i sitt krav.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Kan arbeidstidsreduksjonen gjennomføres uten vesentlig ulempe for B?

Nemnda har kommet til at arbeidstidsreduksjonen kan 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.

I denne saken er arbeidstaker 66 år og har et særlig behov for redusert arbeidstid på grunn av høy alder.

Nemnda har derfor kommet til at A har et særlig stort behov og at terskelen for å avslå søknaden er høyere 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.

Nemnda har etter en helhetsvurdering kommet frem til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at den omsøkte arbeidsreduksjonen vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Det legges vekt på at arbeidstaker har et behov for redusert arbeidstid på grunn av høy alder og viser til at intensjonene bak regelen er å få eldre arbeidstakere til å stå lengre i jobben. Arbeidsgivers argumentasjon om ulempe med å gi redusert stilling til 60 prosent i stedet for 50 er konkretisert til at de får en ekstra kostnad ved at det må kjøpes inn

en ekstra truck. Det er imidlertid ikke redegjort for om det er forsøkt tiltak som kan redusere ulempene.

Selv om arbeidstidsreduksjonen skulle medføre økte utgifter for virksomheten, samt at det er to andre ansatte som også ønsker redusert arbeidstid, finner nemnda at det ikke er godtgjort at ulempene forbundet med dette kan anses som vesentlige i lovens forstand.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

15. mars 2024