



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
13.12.2024

Møtedato
12.12.2024

Vår referanse
2024/192

Saksbehandler
Håvard Kaasen

SAK NR 114/24 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 ved arbeidsfri hver fredag etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd på ubestemt tid.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Silje Hassellund Solberg, LO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er 62 år og fast ansatt som vedlikeholdssjef i 100 prosent stilling for B. Bedriften driver med papir-produksjon med døgnskutt og helårlig drift. A sin stilling går ifølge stillingsbeskrivelsen ut på å være ansvarlig for drift og vedlikehold av bedriftens produksjonsutstyr. Stillingen er tillagt personal- og lederansvar for avdelingens ansatte. Andre ansvarsområder er oppfølging av arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid for egne ansatte, herunder attestasjon av bedriftens tidsregistreringssystem og oppfølging av relevante leverandører og kontinuerlige forbedringer. Videre er stillingen tillagt ansvar for papirfabrikkens tekniske utstyr, transportutstyr, og at bygninger vedlikeholdes og oppgraderes med tanke på god driftsstabilitet og forutsigbarhet. Stillingen er også tillagt ansvar for å informere fabrikkjefen om forhold som vil påvirke eller medføre avvik fra normal fabrikkdrift.

A har et overordnet ansvar for oppgaver som utføres av vaktmestere, renholdere, håndverkere/fagarbeidere og lignende. Utenom normal arbeidstid, i helger og i ferier dekker det samme personalet vedlikeholdsbehovet og driftssikkerheten på fabrikken via en vaktordning. A deltar ikke i vaktordningen. A har vært i dialog med det samme personalet angående hans søknad om arbeidsreduksjon. Disse har uttrykt at det for dem ikke vil by på nevneverdige problemer at arbeidstaker ikke er på jobb en dag i uken.

A søkte den 04.09.2024 om redusert arbeidstid fra 100 prosent til 80 prosent, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Reduksjonen ønskes gjennomført med arbeidsfri hver fredag. Bakgrunnen for søknaden er at A er 62 år og opplever et behov for redusert arbeidstid.

B avslo søknaden 10.09.2024 og begrunnet avslaget med at bedriften ikke så seg i stand til å innvilge og tilrettelegge for en slik ordning.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 13.09.2024.

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

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 13.09.2024
- brev av 17.09.2024
- brev av 23.09.2024
- brev av 27.09.2024
- brev av 08.11.2024
- brev av 12.11.2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 25.09.2024
- brev av 26.09.2024
- brev av 13.11.2024

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke har krav på redusert arbeidstid fordi det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Det vises til at A har en sentral stilling i bedriften med et operativt ansvar, og at ansvaret krever en 100 prosent stilling. Arbeidsgiver hevder at bedriften ikke vil kunne pålegge andre ansatte ansvaret for drift og vedlikehold av bedriftens produksjonsutstyr på fredagene når arbeidstaker eventuelt ikke er på jobb. Dette mener arbeidsgiver vil kunne ha stor negativ innvirkning på driften og driftssikkerheten.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at han har rett til redusert arbeidstid fordi han har fylt 62 år. Det foreligger ikke en tilstrekkelig ulempe for arbeidsgiver. Arbeidstaker viser til at han har avvirket lange ferier og tatt ut avspaseringer uten at det har vært problematisk i forhold til hans arbeidsoppgaver. Det er uforenelig med dette, at arbeidsfri på fredager medfører en vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Arbeidstaker er villig til å være tilgjengelig på telefon og stille opp på fredager ved behov.

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 arbeidstidsreduksjonen i form av fri hver fredag kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Partene er enige om at arbeidstaker ellers oppfyller vilkårene for rett til redusert arbeidstid.

Nemnda bemerker at arbeidstaker ikke har satt noen tidsbegrensning for den omsøkte reduksjonen i arbeidstid. Nemnda legger derfor til grunn at den er ment å være varig.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at arbeidstaker har rett til redusert arbeidstid i form av fri hver fredag på ubestemt tid fremover.

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 om det foreligger en vesentlig ulempe beror på en konkret helhetsvurdering, se Ot.prp. nr. 30 (2007-2008) kapittel 4.2. Nemndspraksis viser 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.

Arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd tar utgangspunkt i at ordningen med redusert arbeidstid skal være en midlertidig ordning, jf. Ot.prp. nr. 30 (2007-2008) kapittel 4.3. Dette utgangspunktet er ikke like naturlig for arbeidstakere over 62 år som for andre. Det er imidlertid ikke satt noen særlige vilkår om at ordningen må være permanent for arbeidstakere over 62 år. Eventuelle ulemper ved varigheten av ordningen vil måtte inngå i ulempevurderingen som skal foretas i den enkelte sak. I mange tilfeller vil det være mer forutsigbart for arbeidsgiver dersom ordningen gjøres permanent.

I vurderingen har nemnda lagt vekt på at arbeidstaker har behov for redusert stilling grunnet alder, og at én av intensjonene bak bestemmelsen er å få eldre arbeidstakere til å stå lengre i arbeid. Ulempen som arbeidsgiver viser til, er generell og ikke tilstrekkelig konkretisert til å kunne tilsidesette arbeidstakers behov.

Videre viser nemnda til at vedlikeholds- og driftspersonalet tidligere har håndtert vedlikeholds- og driftsoppgavene i arbeidstakers fravær. Arbeidsgiver har ikke pekt på konkrete ulemper ved dette, og har heller ikke opplyst om at fremtidig fravær vil måtte håndteres annerledes. Dette på tross av at de heller ikke i slike situasjoner vil kunne pålegge andre arbeidstakere det operative ansvaret som tilhører arbeidstaker. Det er dermed nærliggende å anta at det på generelt grunnlag ikke hefter vesentlige ulemper ved denne typen håndtering av arbeidstakers fravær. Arbeidsgiver har ikke anført at det er spesielle utfordringer ved å håndtere arbeidstidsreduksjonen på denne måten på fredager fremover. Nemnda har etter dette kommet til at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort at det er en vesentlig ulempe ved at arbeidstaker får fri på fredager fremover.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

13. desember 2024