



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
27.06.2024

Møtedato
18.06.2024

Vår referanse
2024/90

Saksbehandler
Helene Nødset Lang

SAK NR 65/24 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 slik at hun arbeider i en 50 prosent stilling med kun dagvakter vekselvis to og tre dager per uke etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd i to år fra vedtakets dato.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Ingrid Tordis Enoksen, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Silje Stadheim Almestrand, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Eivind Eriksrud, Industri Energi, bransjemedlem arbeidstakersiden

Hans-Martin Møllhausen, Norsk Industri, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er ansatt som spesialarbeider i full stilling hos B, i virksomhetens avdeling på [Lokasjon]. Hun har vært ansatt i virksomheten siden 1978 og er 64 år.

B er et teknologiselskap innen utvikling, produksjon og salg av bilvarmeprodukter, elbilladere og ladekabler til elbiler, sikkerhetsløsninger til biler, motorsykler, båter og hytter, samt belysning.

A søkte den 6. mars 2024 om å videreføre ordningen med redusert arbeidstid som hun fikk innvilget av Tvisteløsningsnemnda i vedtak 54/22. I vedtaket står det at hun «gis medhold i rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd slik at hun arbeider i en 50 prosent stilling med kun dagvakter vekselvis to og tre dager per uke i to år fra vedtakets dato.» Vedtaksdatoen var 17. juni 2022.

B innvilget redusert arbeidstid til 50 prosent, men ikke med den arbeidstiden A ønsket. De skrev i brev av 22. mars 2024 at hennes arbeidstid på 50 prosent fra 5. august og inntil videre ville være dagskift med arbeidstid 07.00-11.00 eller 11.30-15.00, og at hun ville få beskjed om hvilket skift hun skulle jobbe før sommerferien. Hun ville også flyttes til ulike arbeidsstasjoner etter behov. Dette ville hun få beskjed om ved starten på arbeidsdagen.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 2. april 2024. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 2. april 2024
- brev av 22. april 2024
- brev av 29. april 2024
- e-post av 24. juni 2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 17. april 2024
- brev av 22. april 2024
- brev av 30. april 2024
- e-post av 18. juni 2024

Arbeidsgivers syn på saken

B har innvilget redusert arbeidstid til 50 prosent og arbeidstid kun på dagtid. De hevder at det vil medføre vesentlige ulemper om A og en annen arbeidstaker arbeider alternerende dager.

B mener de oppfylder lovens krav og hevder at verken ansatte, tillitsvalgte eller Tvisteløsningsnemnda kan bestemme når på dagen og hvilke dager arbeidet skal utføres. Dette styres av ordre fra kundene og konkurransesituasjonen. Selv om en ordning har fungert tidligere, må bedriften tilpasse seg endrede krav i markedet. De er avhengig av å levere innen fristene kundene ønsker og å produsere hele dager alle dager med nødvendig kompetanse og kapasitet.

Videre er ikke dagens ordning med alternerende dager uproblematisk:

- Ordningen hindrer virksomheten fra å produsere og levere til de datoene kundene ønsker.
- Operatørene har ulik kompetanse og kan ikke overta for hverandre.
- Ved hasteordre risikerer virksomheten å stå uten riktig kompetanse når de trenger det.

B jobber med ordninger for ansatte i alle livsfaser.

Arbeidsgiver påpeker at det er flere enn tre personer som jobber 50 prosent. Hensynet til andre ansatte anføres også. De mener den tilbudte ordningen vil skape best arbeidsmiljø totalt sett.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at hun har rett til redusert arbeidstid som omsøkt fordi hun har fylt 62 år og det ikke er en vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Hun har fylt 62 år og hevder hun kan stå lengre i arbeidslivet hvis hun får fortsette med den arbeidstidsordningen hun har.

Det er bare tre personer som jobber 50 prosent, herunder hun selv og en kollega som jobber ulike dager. Hun mener ordningen er uproblematisk, men at arbeidsgiver forsøker å avvikle ordningen med god seniorpolitikk.

Hun har hatt denne ordningen siden 2009. Hvis det handler om manglende kompetanse, mener hun arbeidsgiver burde ha prioritert dette i løpet av de 45 årene arbeidstakerne har vært ansatt. Videre leveres ikke varene samme dag som de bestilles hvis varen ikke er tilgjengelig. Dette fordi de ikke har lager av produksjonsdeler eller ferdige varer.

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 være en vesentlig ulempe for virksomheten om A arbeider dagvakter vekselvis to og tre dager per uke i to år fra vedtakets dato.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har delt seg i et flertall og et mindretall. Flertallet, medlemmene Due, Almestrand, Enoksen og Eriksrud, har kommet til at det ikke vil være en vesentlig ulempe for virksomheten om A arbeider dagvakter vekselvis to og tre dager per uke i to år fra vedtakets dato. Mindretallet, medlemmet Møllhausen, har kommet til at saken omhandler rett til

fleksibel arbeidstid og at det ville innebære en vesentlig ulempe for arbeidsgiver om A fikk innvilget den omsøkte ordningen.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Kan arbeidstidsreduksjonen gjennomføres uten vesentlig ulempe for B?

Nemndas flertall, medlemmene Due, Almestrand, Enoksen og Eriksrud, har kommet til at den omsøkte 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.

Kravet om 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 etter en konkret vurdering kommet til at B ikke har sannsynliggjort at den omsøkte arbeidstidsreduksjonen vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Til tross for at A har arbeidet etter den ønskede ordningen i to år, kan ikke nemnda se at arbeidsgiver har konkretisert hvilke ulemper dette har medført, utover en generell argumentasjon om kundenes forventninger. Flertallet understreker at det er arbeidsgiver som må sannsynliggjøre at ordningen vil medføre vesentlig ulempe. Flertallet har lagt vekt på at A har et behov for redusert stilling på grunn av høy alder, og på at en av intensjonene bak regelen er å få eldre arbeidstakere til å stå lenger i jobben. Etter dette har A krav på redusert arbeidstid som omsøkt i to år fra vedtakets dato.

Nemndas mindretall, medlemmet Møllhausen, er av den oppfatning at saken omhandler spørsmålet om arbeidstakers rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd. Arbeidsgiver har opprettholdt 50 prosent stilling for arbeidstaker, slik at rett til fortsatt redusert arbeidstid ikke er et spørsmål som nemnda trenger å ta stilling til.

Mindretallet har etter en konkret vurdering funnet det sannsynliggjort at det vil medføre vesentlig ulempe for B å innvilge A rett til fleksibel arbeidstid som omsøkt. Mindretallet har lagt vekt på at A ikke har vist til noe særskilt behov for den fleksible arbeidstiden som omsøkt, utover at hun har fylt 62 år. Videre vil arbeidstaker beholde arbeidstiden på dagtid, men med den endring at hun må arbeide halve dager hver dag, istedenfor hele dager hver annen dag. Selv om en ordning har fungert tidligere, ser mindretallet at det er endrede krav i markedet. Det er lagt vekt på at virksomheten er avhengig av å levere innen fristene kundene ønsker og å produsere hele dager alle dager med nødvendig kompetanse og kapasitet.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

27. juni 2024