



Vedtaksdato
08.06.2018

Vår referanse
2018/17721

Saksbehandler
Mahreen Shaffi

VEDTAK NR 42/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 6. juni 2018.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio
Per H. Engeland, Virke

Særskilt oppnevnte medlemmer

Hans-Martin Møllhausen, NHO, Norsk Industri
Kirsten Rydne, NITO

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 fast ansatt som elektriker i stilling på 100 prosent hos B. Han går vakter innen fagområdene elektriker og automasjon, og arbeidstidsordningen er på dagtid. Han er 66 år.

Den 8. februar 2018 søkte han om redusert stilling til 80 prosent med fri på fredager. Begrunnelsen for dette var at han pga. høy alder ønsker å redusere sin stilling.

Arbeidsgiver avsto søknaden i e-post av 21. februar 2018 med begrunnelsen at avdelingen er i en rekrutteringsfase og at omfanget av prosjekter fremover vil kreve mye ressurser. Videre begrunnet arbeidsgiver at det er ønskelig å redusere behovet for innleie, og at det ikke foreligger noen helsemessig begrunnelse for redusert arbeidstid. Det ble opplyst at ny vurdering kan gjøres ved utgangen av 2018.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 20. mars 2018. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 20. mars 2018
- brev av 24. april 2018
- e-post av 16. mai 2018
- e-post av 18. mai 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 12. april 2018
- brev av 9. mai 2018
- e-post av 9. mai 2018

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Arbeidstaker er født i desember 1951, og har passert 62 år med god margin. På grunn av høy alder ønsker han å redusere sin stilling fra 100 prosent til 80 prosent. Han vil gå i hjemmevakter som før, og ønsker i utgangspunktet fri hver fredag, men er åpen for at det ikke må være fastlåst. Arbeidstaker kan ikke se at det er vesentlig ulempe for virksomheten.

Arbeidstaker kan heller ikke se at omorganisering, innleie og behov for rekruttering skal være utslagsgivende når det gjelder å få innvilget redusert arbeidstid. Det er tilsatt 2 nye automatikere på avdelingen de siste 3 årene.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Bedriften kan ikke innvilge ønske om redusert arbeidstid slik omsøkt. Det kan foretas ny vurdering ved slutten av 2018. Begrunnelsen for avslag er at avdelingen er i en

rekrutteringsfase, og at omfang av prosjekter vil kreve mye ressurser fremover. Videre ønsker bedriften å redusere behovet for innleie, og kan ikke se at det foreligger noen helsemessig begrunnelse for redusert arbeidstid.

Det er høy gjennomsnittsalder i bedriften, over 50 år i avdelingen til A. Dette medfører utfordringer dersom det på generelt grunnlag åpnes opp for redusert arbeidstid. ELAUT avdelingen er en liten avdeling, som er sårbar i forhold til ressursbehov.

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 leder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt ytterligere 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.

A har fylt 66 år, og oppfylder derfor inngangsvilkåret for rett til redusert arbeidstid. Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Av forarbeidene til tidligere arbeidsmiljølov § 46A, Ot. prp. nr. 3 (1982-1983), fremgår at det ved vurderingen må foretas en avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særlig stort, bør det kreves en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiverens side for å avslå enn ellers. Lovens forarbeider gir ellers anvisning på en konkret og skjønnsmessig vurdering av de ulemper som påberopes fra arbeidsgivers side. I forarbeidene til gjeldende bestemmelse om redusert arbeidstid, Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) heter det at bestemmelsen er ment å videreføre det materielle innholdet i tidligere § 46A, og at tidligere praksis om ulempevurderingen fortsatt er relevant. Det følger av tidligere praksis at kravet til *vesentlig* ulempe innebærer at det ikke er tilstrekkelig å påberope en generell ulempe, for eksempel ulempen ved å måtte omorganisere arbeidsoppgaver eller skaffe vikar.

Nemnda har etter en helhetsvurdering kommet frem til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at den arbeidstidsreduksjonen det er søkt om vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Det legges vekt på at arbeidstaker har et behov for redusert stilling på grunn av høy alder, og er fleksibel på hvordan dette gjennomføres. Nemnda har forståelse for at reduksjonen vil medføre visse utfordringer for arbeidsgiver, men finner det ikke godtgjort at ulempene forbundet med dette kan anses som vesentlige i lovens forstand.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold i at han har rett til redusert arbeidstid til 80 prosent stilling.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad
nestleder

08.06.2018

Til orientering:

Tvist om rett til redusert arbeidstid kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 (2). 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).