

**Vedtaksdato**

16. juni 2023

Vår referanse

2023/65

Saksbehandler

Katarina Torrissen Revang

VEDTAK NR 59/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 8. juni 2023.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen Rogstad, nestleder

Silje Hassellund Solberg, LO

Silje Stadheim Almestrand, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Hans-Martin Møllhausen, Norsk Industri

Harald Hageland, Industri Energi

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 hjelpearbeider hos B. A er 65 år og har vært ansatt i B siden 1. desember 1997. Hun har dermed jobbet for B i over 25 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. Det er i saken opplyst at B sine primærkunder tidligere var bilimportører, bilforhandlere og "det uavhengige ettermarkedet". Nå er de i en endringsfase med etablering av en ny kundebase, hvor deres nye kunder er bilprodusenter og deres regionale senter for tilbehør/deler.

For tiden har B en arbeidsstyrke på 77 operatører. B har to hovedområder i produksjonen, X(X) og Z (Z). A har sin primærkompetanse på X.

Ifølge arbeidskontrakten gjelder ansettelsen for tilnærmet 67 prosent stilling, og da slik at det arbeides full tid i perioden fra og med 1. september til og med 30. april hvert år, og med fri fra og med 1. mai til og med 3. august. Videre fremgår det av avtalen at dersom de driftsmessige behovene endrer seg, kan den del av ansettelsen som omhandler deltidsforholdet sies opp med 1. måneds varsel.

Med henvisning til at de driftsmessige behovene i B har endret seg, varslet B ved årsskiftet 2022/2023 at arbeidstidsordningen ikke lenger lot seg gjøre. Ut fra dette legges det til grunn at A nå arbeider i en 100 prosent stilling hele året.

A søkte om redusert arbeidstid den 2. mars 2023. Hun ønsker å gå ned til 50 prosent stilling. I søknaden viser hun til at hun ønsker å få økt overskudd i hverdagen, at hun har ensidig arbeid og derfor behov for å jobbe redusert, noe som er anbefalt både samfunnsmessig og helsemessig.

B avslo søknaden ved bev av 7. mars 2023, med begrunnelse om at redusert arbeidstid ville være til vesentlig ulempe for virksomheten.

A bragte saken inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev av 8. mars 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 8. mars 2023
- brev av 14. mars 2023
- brev av 16. mars 2023
- brev av 12. april 2023
- brev av 14. april 2023

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 16. mars 2023

Arbeidsgivers anførsler

B gjør gjeldende at A ikke har rett til redusert arbeidstid og anfører i det vesentligste at det vil innebære vesentlig ulempe for virksomheten.

B viser til at de allerede har tilrettelagt for 23 prosent av operatørene, da 18 av 77 operatører har tilrettelagt arbeidstid eller er over 60 år. Produktkalkylen, som ligger til grunn for priser som er gitt til kunder, danner grunnlaget for den effektiviteten som produksjonslinjene er bygd for å levere og dermed den kapasiteten de har behov for, som er 3-skift (dag-ettermiddag-natt). Arbeidsgiver opplyser at de derfor har behov for at alle ansatte, uavhengig av hvilken avdeling man i utgangspunktet tilhører, kan bytte avdeling, arbeidsstasjoner og skiftordninger etter kundebehov og de ordrene de har. Det vil derfor ikke være mulig for B å innvilge redusert eller tilrettelagt arbeidstid for flere arbeidstakere uten at det går utover leveranser, kvalitet og effektivitet. Ved forsinket levering til kunder kan de få bøter på inntil 10 prosent av leveranseverdi, noe som vil innebære vesentlige summer for virksomheten.

I tillegg opplyser arbeidsgiver at sykefraværet på X utgjorde i snitt 62 prosent av det totale sykefraværet for alle operatørene i 2022. Arbeidsgiver opplyser at det er ekstremt utfordrende å finne sykevikarer for de med avvikende arbeidstidsordninger, enten eksternt eller ved å omdisponere kollegaer. Det er videre behov for å kunne gjøre midlertidig tilrettelegging i forbindelse med forebygging av fravær. Det vil være vanskelig hvis A får innvilget redusert arbeidstid.

Det er etter dette ikke mulig å innvilge redusert arbeidstid uten at det vil være til vesentlig ulempe for virksomheten.

B opplyser også om at det for tiden er 12 permitterte i Z og 5 som er permittert i X. I tillegg er fem personer flyttet fra X til Z under permitteringsperioden.

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at hun har rett til redusert arbeidstid til 50 prosent stilling, og anfører i det vesentligste at det ikke vil innebære vesentlig ulempe for B. Innledningsvis presiserer A at hun har behov for redusert arbeidstid og at dette er dokumentert av lege. Hun viser til at hun har svekket helse etter mange år med ensidig arbeid i B.

Når det gjelder B sin uttalelse om at de har tilrettelegging for 23 prosent av arbeidsstokken, er dette ifølge A kun delvis riktig. A opplyser at B før jul ønsket å si opp 20 ansatte på grunn av ordreduksjon, og at de da ville beholde de som kunne jobbe 3-skiftsordningen. A opplyser at da B ikke fikk en avtale med klubben om dette, valgte de heller å permittere arbeidstakere. Senere måtte B kalle tilbake nesten samtlige av de permitterte på grunn av høyt sykefravær. A stiller også spørsmålsteget ved arbeidsgivers anførsel om leveransepresisjon på 99 prosent, og da særlig siden de har valgt å permittere så mange. Videre opplyser A at det også er høyt fravær ved Z, og de er sjelden fullt bemannet. Hun mener derfor det er feil at linjen krever at operatørene er på sin stasjon samtidig, og det er heller ikke riktig at det tar 6-12 måneder å beherske linjen.

Visere viser A til at B har permitterte arbeidstakere i X, hvor hun arbeider. Selv om disse arbeidstakerne i utgangspunktet kun er permitterte fram til sommerferien, er det ifølge A høy sannsynlighet for at dette vedvarer ut året, da ordreinngangen for 2023 allerede er lagt. I en slik situasjon må B kunne innhente en 100 prosent permittert arbeidstaker til å arbeide 50 prosent stilling, for å kompensere for redusert arbeidstid for A. Ved å utnytte ressursene riktig vil B alltid ha riktig kompetanse der de har behov for det.

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 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.

Departementet uttalte i Ot.prp. nr. 30 (2007-2008) kapittel 1, at formålet med innføring av rett til redusert arbeidstid for arbeidstakere som har fylt 62 år var at arbeidstakere som ønsket å kombinere arbeid og pensjon slik at de kan stå lengre i arbeid også måtte ha en reell mulighet til å arbeide redusert.

Det er tilstrekkelig at arbeidstakeren har fylt 62 år, jf. Ot.prp. nr. 30 (2007-2008) punkt 4.2.

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 avhjelpes med sykmelding.

Tvisteløsningsnemnda vil bemerke at A er 65 år og at dette i seg selv oppfyller inngangsvilkåret. I tillegg har lege attestert for at A på grunn av helsemessige årsaker har behov for redusert arbeidstid. A oppfyller derfor inngangsvilkåret både på grunn alder og på grunn av helsemessige behov.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. 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.

Ett relevant moment vil være hvordan reduksjonen skal tas ut (eksempelvis kortere dager eller arbeidsfrie perioder), hvorvidt arbeidstaker har en spisskompetanse som er vanskelig å erstatte, konsekvenser for andre ansatte osv. Dersom flere arbeidstakere har fått redusert arbeidstid, vil summen av tilpasningene som må gjøres kunne medføre vesentlige ulemper for arbeidsgiver. 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.

I vurderingen av om redusert arbeidstid til 50 prosent stilling for A vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten, har nemnda delt seg i et flertall og et mindretall.

Nemndas flertall, medlemmene Rogstad, Solberg, Almestrand og Hageland, har kommet til at B ikke har sannsynliggjort at redusert arbeidstid til 50 prosent stilling for A, vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Flertallet har i vurderingen lagt vekt på at A har et behov for redusert arbeidstid både på grunn av alder og helsemessige forhold, og flertallet viser til at en av intensjonene bak regelen er å få eldre arbeidstakere til å stå lengre i jobben.

Det er i saken opplyst at B har fem arbeidstakere som er hundre prosent permittert fram til sommeren. Etter flertallets syn sier det seg selv at dette vil få konsekvenser for produksjonen og kvalitet, effektivitet og leveranse av produktene sine til riktig tid, som fremstår for å være svært tungtveiende for vurderingen om ikke å innvilge redusert arbeidstid. Da B samtidig har permitterte arbeidstakere, som er en ensidig beslutning fra arbeidsgiver å ta, kan ikke nemnda se at A kan nektes redusert arbeidstid på dette grunnlag. Flertallet viser til at arbeidsgiver i et slikt tilfelle har handlingsrom til å innhente permitterte arbeidstakere tilsvarende stillingsreduksjonen. Dersom alle permitterte arbeidstakere blir kalt tilbake på jobb, og arbeidsgiver må innhente ytterligere personell som konsekvens av redusert arbeidstid, er dette etter nemndas praksis uansett ikke et forhold som i seg selv vil utgjøre noen vesentlig ulempe, se blant annet vedtak nr. 45/21.

Flertallet har forståelse for at det vil kunne by på utfordringer at B fra før av har mange arbeidstakere de må tilrettelegger arbeidstiden for. Flertallet vurderer likevel at problemet dette kan medføre ikke kan anses som vesentlig, og da særlig fordi A ikke har presisert hvordan stillingen skal reduseres i praksis. B vil dermed ha styringsrett til å tilpasse A sine arbeidstider til det som vil være best for virksomhetens behov, selv om hun ikke nødvendigvis kan ta del i 3-skiftsordningen.

Etter en samlet vurdering har flertallet kommet til at arbeidsgivers interesser ikke kan veie tyngre enn A sine behov for redusert stilling, og at vilkåret om vesentlig ulempe dermed ikke er oppfylt. A må derfor få medhold i sitt krav om å få redusert sin stilling til 50 prosent. Flertallet finner at stillingsreduksjonen skal ha en varighet på to år fra vedtaksdato.

Nemndas mindretall, medlemmet Møllhausen, har kommet til at B i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten å innvilge krav om å redusere As arbeidstid til 50 prosent stilling. Mindretallet har i vurderingen lagt vekt på at B har høyt sykefravær, og særlig i den avdelingen hvor A har sin primærkompetanse. Videre har mindretallet vektlagt at ca. 23 prosent av arbeidstakerne allerede har

tilpasset/tilrettelagt arbeidstid. Slik saken er opplyst, vil det etter mindretallet syn gå utover fleksibiliteten som B må ha i produksjonen for å sikre nødvendig kvalitet, effektivitet og leveranse av produktene sine til riktig tid. Mindretallet finner at dette er ulemper som må anses som vesentlige i lovens forstand, og at A derfor ikke kan få medhold i sitt krav.

Konklusjon

A har rett til å få sin stilling redusert til 50 prosent etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd, med to års virkning fra vedtaksdato.

Twisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

16. juni 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 Twisteløsningsnemndas 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.