

## VEDTAK NR 13/15 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 25. februar 2015.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due (vara for Henning Harborg), leder

Silje Hassellund Solberg, LO

Silje Stadheim Almestrand (vara for Elisabeth Lea Strøm), NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Steinar Krogstad, Fellesforbundet

Hans-Martin Møllhausen, Norsk Industri

### **Saken gjelder**

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4)

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A er 59 år og ansatt i full stilling som avdelingsmekaniker hos B, som driver med sagbruk, høvleri og impregnering. Han har vært ansatt siden juli 1974, med et opphold mellom 2000 og 2005. De har totalt 82 ansatte.

A inngår i et team med fire mekanikere som arbeider etter en skiftordning med dagtid i tre uker og kveldsskift en uke. Arbeidstiden på dagtid er fra 07.00 til 15.10, men hver fjerde uke fra 06.00 til 14.00 og kveldstid fra 14.20 til 23.42. A har særlig ansvar for vedlikehold av fyr, tørker og impregnerer, i tillegg til å utføre vedlikehold ved andre avdelinger, samt ved akutte eller planlagte stopper.

A søkte i e-post av 14. oktober 2014 om å redusere arbeidstiden sin til 20 prosent på grunn av helseproblemer og for å beholde retten til AFP. Han ønsker å jobbe 20 prosent frem til han går av med pensjon i 2017. Han ser for seg å arbeide en dag i uken på dager hvor det er planlagt vedlikeholdsstopp. Han fikk avslag på søknaden den 21. oktober 2014 fordi arbeidsgiver mener det er en vesentlig ulempe å dele en mekanikerstilling på to personer. De viser til at det har vært gjort forsøk på tilrettelegging i forbindelse med arbeidstakers sykefravær, men at dette ikke har fungert tilfredsstillende. A tilbys en stilling på 50 prosent i produksjonen. Dette kan eventuelt endres til 20 prosent dersom arbeidstaker ønsker det.

Det ble avholdt et møte den 30. oktober 2014 med tillitsvalgt og arbeidsgiver til stede. Dette endret ikke utfallet.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 18. november 2014. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 18. november 2014 med vedlegg
- vedlegg mottatt 20. november 2014
- e-post av 31. januar 2015
- e-post av 2. februar 2015
- e-post av 5. februar 2015

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 18. desember 2014 med vedlegg
- brev av 20. januar 2015

### **Arbeidstakers anførsler**

A mener han har rett til å redusere sin stilling til 20 prosent, og at dette ikke vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Han anfører i det vesentligste:

Årsaken til at han ønsker redusert arbeidstid er egen helsetilstand (psykiske plager og hjerteproblematikk). Han har dokumentert dette med legeerklæring.

A arbeider for tiden 50 prosent grunnet sykemelding, og arbeider da i forbindelse med planlagte driftsstopper. Han er fleksibel i forhold til hvilke dager han kan jobbe. Han anfører at det er behov for flest vedlikeholdsarbeidere når avdelingen stoppes to ganger per uke. A anfører at virksomheten vil erstatte hans stilling med innleid arbeidskraft. Dette vil være dyrere for dem, samt at han kjenner maskiner og utstyr best. Vedlikeholdsavdelingen er allerede redusert fra ni til fire mann i løpet av de siste fem årene.

Arbeidstaker anfører at han har jobbet for arbeidsgiver i 36 år, og har kun tre år igjen til pensjon. Han er redd for at avslag på denne søknaden vil medføre oppsigelse og tap av pensjonsrettigheter. Det anføres at arbeidsgiver har plikt til å tilrettelegge for ansatte med redusert arbeidsevne.

A anfører at han ikke kan utføre arbeid i produksjonen, slik arbeidsgiver har tilbudt, fordi dette arbeidet er veldig stressende og vil forverre helsetilstanden hans. Videre anfører han at arbeidsmiljøloven § 4-6 sier at arbeidstaker fortrinnsvis skal gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B mener innvilgelse av As søknad vil medføre vesentlig ulempe for dem som arbeidsgiver, og anfører i det vesentligste:

A har vært sykemeldt i 13 måneder med varierende sykemeldingsgrad. Han er for tiden 100 prosent sykmeldt, og de innehar ingen informasjon om hans restarbeidsevne. Arbeidsgiver viser til legeerklæringen og mener at arbeidstaker ikke oppfyller kravene til en selvstendig mekanikerstilling. Han kan ikke delta i den eksisterende skiftordningen fordi han ikke kan gå kveldsskift alene. Han tåler ikke tunge løft og stress, noe mekanikerjobben innebærer. Videre mister de kontinuitet i stillingen dersom denne skal deles på flere.

Arbeidsgiver har tilbudt arbeidstaker stilling på 50 prosent i produksjonen (overvåkning av press- og båndingsmaskin, samt pålegging og stifting av plast), men han har takket nei til dette fordi han anser det som en degradering. Arbeidsgiver anser at den tilbudte stillingen er lettere og mindre stressende enn jobben som mekaniker, som innebærer tunge løft, ansvar og tidspress. Den tilbudte stillingen i produksjonen kan endres til 20 prosent.

Det anføres videre at bakgrunnen for å søke redusert arbeidstid er et ønske om å beholde AFP-rettigheter.

### **Tvistløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvistløsningsnemnda. Arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) 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.

Det er ikke bestridt fra arbeidsgivers side at det foreligger et helsemessig behov i denne saken. Det er også dokumentert med legeerklæring at arbeidstaker ikke klarer full jobb grunnet omfattende plager. Det legges derfor til grunn at inngangsvilkåret i loven er oppfylt.

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 av arbeidsgiver. 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 praksis som har utviklet seg rundt ulempevurderingen etter den bestemmelsen fremdeles vil være relevant. I den praksisen er det lagt til grunn 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.

Det klare utgangspunkt er at en arbeidstidsreduksjon skal forsøkes gjennomført i den stillingen arbeidstaker har, først der dette ikke er mulig, kan det vurderes reduksjon ved overføring til andre stillinger. Det må være en forutsetning at dette ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett eller at arbeidstaker selv ønsker det. Hvor langt styringsretten eller en eventuell tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 4-6 går, ligger imidlertid utenfor tvisteløsningsnemndas område å vurdere. Nemnda må i denne saken ta stilling til om det vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver å redusere As arbeidstid til 20 prosent i hans nåværende stilling som mekaniker.

Nemndas flertall, medlemmene Due, Solberg og Krogstad, har kommet til at arbeidsgiver i denne saken ikke har dokumentert at det vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten å redusere arbeidstakers arbeidstid til 20 prosent i hans nåværende stilling. En generell anførsel om at stillingen ikke bør deles opp er ikke tilstrekkelig til å dokumentere en vesentlig ulempe. Arbeidstaker har videre vist en fleksibilitet i forhold til å arbeide på dager med planlagt produksjonsstopp, og det er ikke tilbakevist fra arbeidsgivers side hvorfor dette ikke skulle la seg gjennomføre.

Hvorvidt arbeidstaker er i stand til å gjennomføre arbeidsoppgavene som ligger til stillingen, har nemnda ingen forutsetninger for å ta stilling til. Det er heller ikke dokumentert ved legeerklæring at han ikke er i stand til å utføre oppgavene med redusert arbeidstid.

Etter dette har nemndas flertall kommet til at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort at en reduksjon av As arbeidstid til 20 prosent vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Arbeidstaker gis medhold i redusert arbeidstid til 20 prosent ut 2017.

Nemndas mindretall, medlemmene Almestrand og Møllhausen, har kommet til at ulempene arbeidsgiver har anført i saken må anses som vesentlige, og at arbeidstaker derfor ikke har krav på redusert arbeidstid i sin stilling som mekaniker. Mindretallet har vektlagt at A har helsemessige begrensninger som gjør at han ikke kan utføre sitt arbeid som avdelingsmekaniker. Han er i dag etter det opplyste 100 prosent sykmeldt, og mindretallet kan ikke se at det er dokumentert at han kan fungere i en 20 prosent stilling som mekaniker. A legger til grunn at en reduksjon av hans arbeidstid til 20 prosent innebærer at arbeidsgiver må ansette en annen mekaniker i full stilling som kan inngå i bedriftens turnusordning for mekanikerne. A anfører at han skal erstatte innleid arbeidskraft som utfører arbeid ved vedlikeholdsstopper. Arbeidsgiver viser til at virksomhetens vedlikeholdsstopper hele tiden

blir vurdert ut fra behov og driftsform. Ukedagen er ikke fastlåst og det hender virksomheten står over en uke. I tillegg er innleie også begrunnet i behov for spisskompetanse. Samlet sett er det mindretallets oppfatning at disse forholdene innebærer at en reduksjon av arbeidstiden til 20 prosent er en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Det bemerkes også at arbeidsgiver har tilbudt A en 20 prosent stilling i produksjonen som arbeidsgiver anser mindre belastende for A ut fra det som er dokumentert om hans arbeidsevne.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis medhold i redusert arbeidstid til 20 prosent ut 2017.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
leder

Oslo, 03.03.2015

### **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).