



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
17. juni 2022

Vår referanse
2022/56

Saksbehandler
Maria Schilvold

VEDTAK NR 54/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 9. juni 2022.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder
Silje Hassellund Solberg, LO
Marianne Pedersen, Virke

Særskilt oppnevnte medlemmer

Hans-Martin Møllhausen, NHO 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 spesialarbeider i full stilling hos B, i virksomhetens avdeling på Z. Hun har vært ansatt i virksomheten siden 1978.

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. Deler av produksjonen foregår på avdelingen på Z, og det er opplyst at ca. 90 personer jobber i produksjonen. B har rundt 40 arbeidsstasjoner i hele produksjonen, men virksomheten opplyser at det er flere av disse som enten benyttes fast i en 3-skiftsordning (dag – ettermiddag – natt), krever spesialkompetanse eller som sjelden benyttes (grunnet lite aktivitet/volum for disse). Produksjonen er fordelt på to hovedområder, og rundt halvparten av de 90 ansatte jobber i den delen av produksjonen som går fast på 3-skiftsordningen. Av den andre halvdel er det opplyst at rundt 10 personer jobber som tilretteleggere (gjør klart deler, etc. til de ulike arbeidsstasjonene) eller har spesialkompetanse som må benyttes på faste arbeidsstasjoner. Dermed gjenstår rundt 35 ansatte, herunder A, som jobber på en 2-skiftsordning (dag – ettermiddag) og som roterer på 15 arbeidsstasjoner, basert på deres kompetanse da ikke alle er opplært i alt.

A fylte 62 år i mai og søkte våren 2022 om redusert arbeidstid til 50 prosent stilling. Hun spesifiserte at hun ønsket å jobbe dagvakter vekselvis to og tre dager per uke fra og med 1. mai 2022.

B avslo søknaden i brev datert 4. april 2022. Avslaget ble begrunnet med at en reduksjon som omsøkt ville være til vesentlig ulempe for virksomheten.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 5. april 2022, poststemplett 6. april 2022. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 5. april 2022 med vedlegg
- brev datert 7. april 2022 med vedlegg
- brev datert 8. april 2022
- e-post av 19. april 2022 med vedlegg
- brev datert 5. mai 2022 med vedlegg
- e-post av 5. mai 2022 med vedlegg
- e-post av 18. mai 2022
- to e-poster av 20. mai 2022
- e-post av 23. mai 2022
- e-post av 25. mai 2022

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 29. april 2022 med vedlegg
- brev datert 16. mai 2022 med vedlegg

- e-post av 24. mai 2022
- e-post av 27. mai 2022

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at hun har rett til redusert arbeidstid med 50 prosent slik at hun vekselvis jobber dagvakter to og tre dager i uken. Hun anfører i det vesentligste at dette lar seg gjennomføre uten vesentlig ulempe for B.

A viser til at hun har søkt om redusert arbeidstid fordi hun har fylt 62 år. Hun viser til at hun har søkt sammen med en kollega som også ønsker en tilsvarende ordning som henne, slik at de til sammen utgjør ett årsverk og jobber til forskjellige tider. Videre viser A til både hun og kollegaen over lengre tid kun har jobbet dagvakter uten at dette har vært noe problem med tanke på driften. Hun mener det er god historikk på at det er mulig å dele ett årsverk på to arbeidstakere. A har vanskelig for å se at de påståtte endringene i kundekravene er så store at det ikke lar seg gjøre å planlegge for at et par arbeidstakere kan arbeide redusert og kun på dagtid. Ifølge A er ikke hun og kollegaen en del av den nye produksjonslinjen hvor det jobbes tre skift, inkludert nattarbeid. Hun mener det ikke er anbefalt å sette eldre arbeidstakere på denne typen skiftordning, da den er svært belastende. Det er ifølge A mange andre yngre arbeidstakere som kan benyttes til den fleksibiliteten arbeidsgiver mener er så viktig.

Videre mener A at den omsøkte ordningen vil være et helsebringende tiltak og bidra til å gi redusert sykefravær for henne og kollegaen til at de kan stå lenger i arbeidslivet. Hun viser til at hun har jobbet mange år med ensidig produksjonsarbeid og fått slitasje på kroppen av dette. A mener det er en selvmotsigelse når B i avslaget skriver at den omsøkte ordningen vil «hindre at vi effektivt kan jobbe med forebygging av sykefravær ved midlertidig la en medarbeider få jobbe på mindre belastende arbeidsstasjoner for å unngå sykemeldinger», samtidig som virksomheten avslår en ordning som vil bidra til at to ansatte vil få mindre sykefravær og kunne stå lenger i arbeidslivet. A mener dessuten at det er mer enn nok arbeidsplasser å benytte seg av som egner seg for ulike former for tilrettelegging.

Når det gjelder vikarbruk, mener A at det stadig er arbeidstakere som er sykemeldt og at det brukes vikarer i utstrakt grad. A mener derfor at det ikke er riktig at det vil være vanskelig å skaffe vikarer.

I tillegg hevder A at 20 arbeidstakere ble permittert fra 4. mai 2022 pga. arbeidsmangel. Fire av disse har ifølge A blitt tatt inn igjen i produksjonen per. 18. mai 2022. A mener dette viser at arbeidsgivers argumentasjon ikke holder og at B ikke har kontroll, da virksomheten ikke en gang klarer å planlegge produksjonsbehovet.

Arbeidsgivers anførsler

B gjør gjeldende at A ikke har rett til redusert arbeidstid med 50 prosent slik at hun vekselvis jobber dagvakter to og tre dager i uken. B anfører i det vesentligste at en slik ordning vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten.

B oppgir at virksomheten er i stor endring og at nye kundegrupper stiller helt nye krav hva angår leveringspresisjon, effektivitet og kvalitet. Disse kravene er ifølge virksomheten nedfelt i avtaler, og virksomheten anfører at det kan få konsekvenser for dem ikke å følge disse avtalene. Av denne grunn mener B at virksomheten i størst mulig grad må planlegge og strukturere produksjonen og bemanningen effektivt slik at produksjonsutstyr og tilgjengelig produksjonstid utnyttes optimalt. B mener at en reduksjon av arbeidstiden som omsøkt vil vanskeliggjøre dette.

Når det gjelder planlegging av produksjonen, viser B til at dette i seg selv er et tidkrevende og komplekst arbeid, hvor det i tillegg til bemanning også skal tas hensyn til innkjøp og leveranse av deler til produksjon. B mener at avvikende arbeidstidsordninger, sykefravær og/eller tilrettelegginger i kortere eller lengre perioder kompliserer og umuliggjør en effektiv planlegging av produksjonen. I tillegg mener virksomheten at dette fører til overtid for planleggerne.

Videre mener B at det vil føre til dobbel (eller trippel) dekning på arbeidsstasjonene dersom noen kun jobber dagskift og andre jobber i ordinær 2- eller 3-skiftsordning. B oppgir at de fleste av arbeidsstasjonene ikke kan benyttes av flere parallelt. B mener derfor at det vil redusere kapasitet og effektivitet og øke kostnader dramatisk dersom man har flere arbeidstakere per stasjon per skift. B mener også at man i en slik situasjon må pålegge overtid for å unngå at virksomheten kommer på etterskudd med leveranser. B ønsker å minimere overtidsbruk. For å utnytte produksjonstiden optimalt, vil andre ansatte måtte jobbe bare ettermiddags- og nattskift. B mener dette vil bli belastende for disse ansatte i lengden.

B mener også det er vesentlig at virksomheten har muligheter for midlertidig tilrettelegging for andre ansatte, for eksempel ved kun dagarbeid eller mindre belastende arbeidsstasjoner, i arbeidet med å forebygge fravær og ved utprøving i forbindelse med sykefravær. Virksomheten oppgir at det er svært få arbeidsstasjoner som er egnet for tilrettelegging eller der flere kan jobbe parallelt, og mener derfor at en innvilgelse av redusert arbeidstid som omsøkt vil gjøre det vanskelig å kunne tilrettelegge for øvrige ansatte. B oppgir at virksomheten allerede har et svært høyt sykefravær og at det er utfordrende å finne utprøvningsløsninger for de sykemeldte på grunn av begrensningene i produksjonen. B oppgir videre at virksomheten har startet en dialog med NAV lokalt for å finne alternative løsninger som vil gagne alle parter.

B oppgir at kravene fra kundene og endringene som skjer innebærer at alle de ansatte må kunne flyttes ved behov. Ifølge virksomheten skjer opplæring og vedlikehold av kompetanse ved at de ansatte roterer mellom de ulike arbeidsstasjonene, og B mener dette må foregå i mye mer utstrakt grad en tidligere. B mener videre at en slik rotasjon både vil forebygge belastnings- og slitasjeskader og bidra positivt når det gjelder trivsel og helse for de ansatte ved at de får større variasjon i arbeidsoppgavene. Virksomheten mener rotasjon i altfor stor grad har blitt forhindret tidligere ved at ansatte har ønsket å jobbe på faste og vante plasser, og at dette har medvirket til belastnings- og slitasjeskader.

At det er to arbeidstakere som begge søker om en reduksjon til 50 prosent og som ønsker å jobbe på forskjellige tider, betyr ikke ifølge B at de som arbeidsgiver kan legge til grunn at de

to arbeidstakerne vil følge hverandre likt i alt. B viser til situasjoner som at den ene blir sykemeldt, ønsker å gå av med pensjon før den andre, eller søker om ferie, permisjon e.l., og mener dette vil skape ringvirkninger for kollegaer som da vil måtte jobbe overtid eller redusere stilling. B mener videre at det å skulle finne en vikar som må jobbe deltid etter foreslått løsning (motsatt av den andres reduserte stilling) vil være særdeles utfordrende. Virksomheten mener også at det å skulle omdisponere andre ansatte til kun å arbeide ettermiddag- eller nattskift, eller å ansette noen til kun disse vaktene, ikke vil være en god helsemessig løsning for disse arbeidstakerne. Virksomheten ønsker derfor ikke å gjøre dette.

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 nestleder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt to medlemmer med særlig kunnskap om 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.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Dette vil, i henhold til Ot.prp. nr. 30 (2007-2008) kapittel 4.2, bero på en konkret helhetsvurdering. 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.

Ved vurderingen av om den omsøkte arbeidstidsreduksjoner vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten har nemnda delt seg i et flertall og et mindretall.

Nemndas flertall, medlemmene Rogstad, Solberg og Hageland, har etter en konkret vurdering kommet til at B ikke har sannsynliggjort at den omsøkte arbeidstidsreduksjonen vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Flertallet har i vurderingen 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 lengre i jobben. Videre har flertallet i vurderingen lagt til grunn opplysningen om at A og kollegaen hverken inngår eller skal inngå i en 3-skiftsordning med nattevakter. Dermed er det kun ettermiddagsvaktene som eventuelt må dekkes av andre. Flertallet ser at dette vil kunne utgjøre en ulempe for virksomheten, men mener at

denne ulempen ikke kan anses som vesentlig i lovens forstand. Flertallet viser til at det etter det opplyste vil være 33 andre ansatte i 2-skiftsordningen å fordele disse ettermiddagsvaktene på. I tillegg vil det bli ledig ett årsverk med As og kollegaens stillingsreduksjoner til sammen. Flertallet har også lagt vekt på opplysningen om at A og kollegaen faktisk har arbeidet dagtid den siste tiden uten at det har fremstått som noen vesentlig ulempe for B. Flertallet kan ikke se at virksomheten har sannsynliggjort at dette vil være annerledes for fremtiden. Flertallet mener dessuten at B sin argumentasjon rundt viktigheten av å motarbeide belastnings- og slitasjeskader og høyt sykefravær støtter opp under As argument om at hun har et reelt behov for redusert arbeidstid for å kunne stå lengre i jobb.

Overfor nemnda har A opplyst at hun ønsker en varig arbeidstidsreduksjon frem til hun går av med pensjon. Hun er ikke sikker på når det blir, da det bl.a. avhenger av helsen. Nemndas flertall finner det imidlertid hensiktsmessig å tidsavgrense perioden med redusert arbeidstid til to år fra vedtakets dato, da de faktiske forholdene som ligger til grunn for vedtaket kan endre seg. A må eventuelt søkte på nytt etter denne perioden dersom hun fremdeles har behov for redusert arbeidstid. Etter dette har A krav på redusert arbeidstid som omsøkt i to år fra vedtakets dato.

Nemndas mindretall, medlemmene Pedersen og Møllhausen, har etter en konkret vurdering funnet det sannsynliggjort at det vil medføre vesentlig ulempe for B å innvilge A redusert arbeidstid som omsøkt. Mindretallet har i vurderingen lagt vekt på at A ikke har vist til noe særskilt behov for redusert arbeidstid som omsøkt, utover at hun har fylt 62 år. Videre har mindretallet lagt vekt på at det vil kunne føre til dobbel dekning på arbeidsstasjoner der det kun er én plass per skift dersom A og kollegaen kun skal jobbe dagskift. Mindretallet ser at dette vil redusere kapasitet og effektivitet, samt øke kostnader for virksomheten. Alternativt vil B måtte endre øvrige ansattes arbeidsplaner slik at disse får flere ettermiddagsvakter. Mindretallet mener imidlertid at dette vil medføre en økt belastning for disse arbeidstakerne i et arbeid som allerede er fysisk krevende. Når en ser de nevnte ulemper i sammenheng, mener mindretallet at en arbeidstidsreduksjon som omsøkt vil medføre ulemper som må anses som vesentlige i lovens forstand.

Konklusjon

A 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.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad
Nestleder

17. juni 2022

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 Tvisteløsningsnemndas 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.