



Vedtaksdato  
24. juni 2019

Vår referanse  
2019/20471

Saksbehandler  
Maria Schilvold

## **VEDTAK NR 91/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte den 20. juni 2019.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Gry Brandshaug Dale, KS  
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Kjersti Vallevik Håbjørg, Bar Bakke landskapsarkitekter  
Christian Selen, Afag

### **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 utdannet landskapsarkitekt og fast ansatt som seniorrådgiver i full stilling i V-avdelingen ved B sitt kontor i X. Hun har en avtalt ukentlig arbeidstid på 40 timer.

A fylte 67 år i mars 2019. Den 6. mars 2019 søkte hun om å få redusere sin arbeidstid med 40 prosent fra 1. april 2019 til 1. april 2021, da hun ønsket å trappe ned sitt arbeid i virksomheten for å få en overgang til ny livsfase som pensjonist.

B avslo søknaden i e-post av 25. mars 2019 med henvisning til virksomhetens nye retningslinjer for redusert arbeidstid, som gikk ut på at det kunne tilrettelegges for at ansatte over 67 år fikk redusere sin arbeidstid med maksimum 25 prosent, og at det måtte søkes om kontrakt på timeavtale dersom man ønsket større reduksjon enn dette.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 12. april 2019. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post datert 12. april 2019 med vedlegg
- e-post datert 6. juni 2019 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post datert 15. mai 2019 med vedlegg
- e-post datert 17. juni 2019 med vedlegg

### **Arbeidstakers anførsler**

A gjør gjeldende at hun har rett til redusert arbeidstid, og anfører i det vesentligste:

Hver enkelt søknad om redusert arbeidstid må vurderes konkret og individuelt. Manglende lønnsomhet ved redusert arbeidstid generelt er ikke i seg selv tilstrekkelig til å oppfylle lovens vilkår om at det må foreligge en vesentlig ulempe. I foreliggende tilfelle har arbeidsgiver dessuten svært god økonomi, noe som gjør det vanskelig å se at A ønske om å redusere sin arbeidstid med 40 prosent utgjør en reell utfordring for virksomheten.

Videre er det allerede gjort nødvendige tilpasninger i A arbeidsoppgaver, og arbeidstidsreduksjonen vil ikke ha negative konsekvenser for B øvrige ansatte. I tillegg gjelder arbeidstidsreduksjonen bare for en begrenset periode, og A er fleksibel med tanke på hvordan reduksjonen skal gjennomføres.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B AS gjør gjeldende at redusert arbeidstid for A vil innebære en vesentlig ulempe for dem, og anfører i det vesentligste:

Som virksomhet står B overfor store investeringer i årene som kommer, da dette er nødvendig for å holde tritt med markedsutviklingen og utviklingen i samfunnet for øvrig, samt for å kunne konkurrere i næringen. B opererer i en bransje der timeprisene øker

mindre enn lønnskostnadene, og er derfor avhengig av å ha fokus på kostnader og marginer, herunder den enkelte medarbeiders lønnsomhet, for å kunne forsvare en god drift.

Lønnsomheten reduseres ved reduserte stillinger, og for arbeidstakere over 62 år utgjør beregnet resultat  $\pm 0$  ved 75 prosent stilling. Selv om det i noen tilfeller kan argumenteres for at en medarbeider har en så sentral rolle i jobbinnhenting eller oppdragsledelse at arbeidstakeren også vil være lønnsom i kraft av å sysselsette flere andre, vurderes dette ikke å gjøre seg gjeldende for A. B vil dermed tape penger dersom A får redusert sin arbeidstid med mer enn 25 prosent.

### **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 (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.

A har fylt 67 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 B.

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 denne 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.

Nemnda noterer at B i e-posten fra X av 25. mars 2019 opprinnelig avsto A sin søknad ved å henvise til generelle interne retningslinjer. Nemnda vil i denne sammenheng påpeke at vurderingen av hvorvidt en arbeidstaker har rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) skal være konkret, og kan ikke generelt begrenses av interne retningslinjer, se også nemndas vedtak i sak 35/11 med videre henvisning. Nemndas flertall, medlemmene Due, Dalen, Dahlstrøm og Selen, har etter en konkret helhetsvurdering kommet fram til at B ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at den omsøkte arbeidstidsreduksjon vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Flertallet legger vekt på at A har et behov for redusert stilling på grunn av høy alder, at hun er fleksibel med hensyn til hvordan reduksjonen gjennomføres, at reduksjonen gjelder for en begrenset

periode, og at det allerede er gjort nødvendige tilpasninger i hennes arbeidsoppgaver, slik at en reduksjon av hennes arbeidstid ikke vil ha negative konsekvenser for B sine øvrige medarbeidere. Selv om arbeidstidsreduksjonen skulle medføre et visst lønnsomhetstap for virksomheten, finner flertallet det ikke godtgjort at ulempene forbundet med dette kan anses som vesentlige i lovens forstand.

Nemndas mindretall, medlemmet Håbjørg, har etter en konkret vurdering kommet til at redusert arbeidstid som omsøkt vil medføre en vesentlig ulempe for B. Mindretallet legger i sin vurdering vekt på at en arbeidstidsreduksjon for A utover 25 prosent vil medføre et lønnsomhetstap for virksomheten. Det legges også vekt på at A har anledning til å inngå kontrakt på timeavtale dersom hun ønsker større reduksjon enn det. Mindretallet ser at en slik kontrakt vil kunne medføre visse ulemper for A, men finner at dette ikke kan veie tyngre enn virksomhetens lønnsomhetstap.

### **Konklusjon**

A har rett til redusert arbeidstid med 40 prosent frem til og med 1. april 2021.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
Leder

24. juni 2019

### **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).

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 (4).