



Vedtaksdato  
08. oktober 2019

Vår referanse  
2019/26473

Saksbehandler  
Nina N. Hermansen

## **VEDTAK NR 137/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 26. september 2019.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Ragnhild Bø Raugland, Akademikerne  
Per H. Engeland, Virke

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Johannes Straume, NHO transport  
Liv Christensen, Fellesforbundet

### **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 ansatt som fortoller i stilling på 100 prosent hos B, X.

B driver med transport, tredjepartslogistikk og spedisjon, herunder fortolling. Det er 71 ansatte som er lokalisert i X og på V. A er ansatt som spedisjonsmedarbeider med hovedoppgave i fortolling. Hun har også ansvar for tollagerregnskapet. Fortollingsavdelingen består av 4 ansatte, tre i X og en på V. Arbeidstiden er fra kl. 08.00 til kl. 16.00.

A fylte 62 år 10. september 2019. Den 16. mai 2019 fremsatte hun søknad om redusert arbeidstid på grunn av alder. Hun ønsker redusert arbeidstid med 40 prosent fra og med 1. oktober 2019, herunder fri torsdag og fredag i uke 1 og mandag og tirsdag i uke 2. Hun ønsker redusert arbeidstid frem til hun går av med pensjon.

Arbeidsgiver avsto søknaden i e-post av 28. juni 2019. Avslaget ble begrunnet med at redusert arbeidstid for A ville medføre vesentlige ulemper for virksomheten.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 2. juli 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 av 2. juli 2019 med vedlegg
- e-post av 9. august 2019 med vedlegg
- e-post av 18. august 2019 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 8. august 2019

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste at hun har rett til redusert arbeidstid som omsøkt og at dette ikke vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten. Ved behov har de fått hjelp til fortolling av to personer fra avdelingen på V. A anfører at hun kan veilede dersom det er behov, hun vil arbeide tre dager pr. uke og arbeidskapasiteten er like god som tidligere. Hun vil også gi fra seg ansvaret for tollagerregnskapet til en annen fulltidsansatt.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste at redusert arbeidstid som omsøkt ikke kan innvilges uten vesentlige ulemper for virksomheten. Virksomheten har kuttet 5 årsverk og de er i en krevende økonomisk situasjon. På grunn av arbeidsmengden i fortollingsavdelingen har de utvidet et engasjement med nye seks måneder. Mengden arbeid i avdelingen tilsier at det er behov for minimum tre årsverk og da er det ikke rom for reduserte stillinger. For å erstatte en 40 prosent stilling kreves det en langt høyere prosentandel og det har virksomheten ikke

økonomi til. Arbeidsgiver viser til at redusert arbeidstid kan bli aktuelt på et senere tidspunkt.

### **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 62 år og oppfyller derfor inngangsvilkåret for rett til redusert arbeidstid. Retten til redusert arbeidstid er imidlertid begrenset 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 har delt seg i et flertall og i et mindretall.

Nemndas flertall, medlemmene Due, Engeland og Straume har etter en konkret vurdering kommet til at redusert arbeidstid som omsøkt vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Virksomheten har kuttet 5 årsverk og er i en krevende situasjon økonomisk og mht. til bemanningen. På grunn av arbeidsmengden er det behov for minimum 3 årsverk i fortollingsavdelingen og dermed er det ikke rom for reduserte stillinger. Flertallet legger i sin vurdering vekt på at en reduksjon på 40 prosent må erstattes med en høyere stillingsprosent, som virksomheten ikke har økonomi til. Flertallet viser også til at virksomheten er åpen for at redusert arbeidstid kan bli aktuelt på et senere tidspunkt. Flertallet ser at arbeidstaker har et behov for redusert arbeidstid, men at dette behovet ikke veier tyngre enn virksomhetens ulemper på nåværende tidspunkt. Flertallet har etter dette kommet til at A ikke har rett til redusert arbeidstid som omsøkt.

Nemndas mindretall, medlemmene Raugland og Christensen har etter en konkret vurdering kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at den omsøkte arbeidsreduksjonen vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Mindretallet legger vekt på at A har behov for redusert arbeidstid på grunn av høy alder og at hun er villig til å gi ifra seg en ansvarsoppgave til en annen fulltidsansatt fordi det vil være mer hensiktsmessig. Mindretallet har forståelse for at arbeidstidsreduksjonen vil medføre visse ulemper for virksomheten, men finner det ikke godtgjort at ulempene kan anses som vesentlige i lovens forstand. Mindretallet har dermed kommet til at A har rett til redusert arbeidstid som omsøkt.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
Leder

8. oktober 2019

### **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 (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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, 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).