



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato

18. januar 2021

Vår referanse

2020/151

Saksbehandler

Birgit Espejord Jensen

VEDTAK NR 02/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet av Tvisteløsningsnemndas leder, Anne Marie Due

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 godsekspeditør i stilling på 100 prosent hos B, der hun har vært ansatt siden 10. september 1984. Fra 14. desember 2018 fram til 14. januar 2020 var hun sykemeldt. Fra 15. januar 2020 gikk hun over på arbeidsavklaringspenger, og søkte da om delvis permisjon fra sin 100 prosent stilling. Hun har hatt 70 prosent permisjon i perioden 15. januar 2020 til 31. januar 2020, og 80 prosent permisjon i perioden 1. februar 2020 til og 15. januar 2021.

I juli 2020 fremmet A en ny søknad om redusert stilling fra 100 prosent til 20 prosent stilling med virkning fra 15. juli 2020 til 14. juli 2021.

Den 13. juli fikk hun innvilget delvis permisjon for 6 av de 12 omsøkte måneder. Hun fikk innvilget redusert stilling frem til 15. januar 2021. Begrunnelsen var at arbeidsgiver i henhold til bedriftens policy ikke kunne gi mer enn et års permisjon etter maks sykepengedato. Arbeidsgiver har i tilsvaret til denne saken gitt tilbud om 80 prosent reduksjon av arbeidstiden, noe som er avslått av A.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 10. august 2020.

Arbeidstakers anførsler

A anfører at begrunnelsen for avslaget om permisjon var generell, og at arbeidsgiver ikke har vurdert permisjonen etter arbeidsmiljølovens § 10-2 (4) om hvilken ulempe en permisjon ville ha medført for bedriften. A anfører at det ikke kan være avgjørende at hun eksplisitt ikke har vist til arbeidsmiljølovens § 10-2 (4). A viser til at hun har lang tjenestetid i selskapet, og at arbeidsgiver har en begrenset ulempe ved å la henne fortsette i 20 prosent stilling i søknadsperioden. Hun anfører at arbeidsgivers ulemper samlet sett er små da de har mange ansatte som kan avhjelpe ved hennes fravær, og de har redusert bemanningsbehov som følge av svikt i etterspørselen etter flyreiser.

A har et sterkt ønske om å komme tilbake i full stilling når hennes helsesituasjon bedres. Hun frykter at avslaget vil innebære at arbeidsgiver iverksetter en oppsigelsesprosess etter den 15. januar 2021 med den konsekvens at hun mister sin tilknytning til arbeidslivet og fremtidige AFP- rettigheter. Hun har derfor et sterkt ønske om å få innvilget den omsøkte stillingsreduksjonen.

Arbeidsgivers anførsel om at hun kan få innvilget en stillingsreduksjon til 20 prosent er noe annet enn det hun har søkt på. En varig stillingsreduksjon innebærer at hun sier fra seg store deler av sin stilling. Hun anser det for usannsynlig at stillingen vil bli oppjustert slik forholdene i flybransjen er per i dag. På grunn av sin alder ser hun heller ikke for seg noen mulighet til å benytte sin forventede restarbeidsevne hos andre arbeidsgivere. I praksis innebærer derfor arbeidsgivers forslag om varig stillingsreduksjon at hun faser seg selv ut av arbeidslivet.

Arbeidsgivers anførsler

B stiller seg uforstående til at det er en tvist om redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2. A er innvilget delvis permisjon i ett år etter maks dato for sykepenge. Bedriften har en policy som gir de ansatte en mulighet til å søke permisjon ut over arbeidsmiljølovens verneperiode på ett år for oppsigelse ved sykefravær. Hun ønsket å få innvilget ytterligere permisjon, men fikk avslag på det etter interne retningslinjer.

Arbeidsgiver hevder at de aldri har mottatt søknad om redusert stilling etter arbeidsmiljøloven § 10-2, og anfører at dersom A ønsker fast redusert arbeidstid til 20 prosent stilling kan hun få innvilget dette.

Dagens situasjon med Covid 19 er slik at det fortiden er 700 medarbeidere som er oppsagt og 400 medarbeidere som er permittert. Dersom alle med helsemessige utfordringer skulle fått beholdt sine basisstillinger lengre enn loven og bedriftens policy tilsier, ville det være en vesentlig ulempe for bedriften.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan Tvisteløsningsnemndas leder eller en av nestlederne alene avvise saken, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 (2). Saken er derfor behandlet av nemndas leder.

I henhold til arbeidsmiljøloven § 17-2 første ledd har Tvisteløsningsnemnda kompetanse til å avgjøre tvist som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a. Videre følger det av arbeidsmiljøloven § 10-13 at Tvisteløsningsnemnda avgjør tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om anvendelsen av bestemmelsene i § 10-2 andre, tredje og fjerde ledd og § 10-6 tiende ledd.

Det må imidlertid vurderes om arbeidstakers søknad om permisjon i realiteten er et krav om «tilrettelegging av arbeidstiden» i henhold til arbeidsmiljøloven § 4-6. Tvisteløsningsnemnda har ikke kompetanse til å avgjøre tvister på grunnlag av denne bestemmelsen.

Reglene overlapper hverandre til dels, men § 4-6 gjelder særlig tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne og stiller langt strengere krav til arbeidsgiver enn § 10-2. fjerde ledd. Etter § 4-6 er det ikke et vilkår at tiltaket i form av redusert arbeidstid ikke må medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver for å kunne gjennomføres.

De nevnte bestemmelsene § 10-2 og § 4-6 er plassert i ulike kapitler i arbeidsmiljøloven. Mens § 10-2 er plassert i kapitlet om arbeidstid og regulerer direkte selve tiltaket redusert arbeidstid, så regulerer § 4-6 et særlig ansvar for arbeidsgiver til å tilrettelegge arbeidet i forbindelse med tilbakeføring til arbeidet og en plikt for arbeidstakeren til å medvirke. vært sykemeldt.

Hvordan disse bestemmelsene skal avgrenses i forhold til hverandre er ikke direkte omhandlet i forarbeidene, NOU 2004 nr. 5 og Ot.prp nr 49 2004. Formålet bak § 10-2 er at

arbeidsgiver ved generelt sviktende helse hos arbeidstakeren kan sette inn tiltak som redusert arbeidstid for å forebygge ytterligere helseskade, mens formålet med regelen i § 4-6 er reparasjon når skaden har skjedd.

Dette støttes også i nemndas praksis. I vedtak [21/06](#) uttalte nemnda om § 10-2 fjerde ledd: «Bestemmelsen tar sikte på generelt sviktende helse, for eksempel hos eldre arbeidstakere som føler at full arbeidsdag blir for anstrengende, og omfatter ikke sykdomstilfeller som kan avhjelpes med sykmelding». Nemnda viser også til vedtak [100/19](#) hvor tvisten ble avvist fordi den handlet om § 4-6.

A har søkt arbeidsgiver om delvis permisjon etter ett års sykemelding. Det fremgår av søknadsskjemaet for permisjonen at det er mottak av arbeidsavklaringspenger som er årsaken til at hun søker permisjon. Hun har til sammen vært helt eller delvis ute av arbeid i forbindelse med sykefravær i to år.

Nemndas leder har kommet til at søknaden om permisjon/rett til redusert arbeidstid er behandlet etter og faller inn under arbeidsmiljøloven § 4-6. A har vært sykemeldt først i ett år, og fått permisjonen i ett år i forbindelse med overgangen til arbeidsavklaringspenger. Slik nemndas leder ser det handler saken om tilrettelegging på arbeidsplassen i forbindelse med sykdom, og det er da § 4-6 kommer til anvendelse.

Tvisteløsningsnemnda har ikke kompetanse til å avgjøre tvisten på grunnlag av denne bestemmelsen.

Konklusjon

Saken avvises.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

18. januar 2021

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).