



**Vedtaksdato**  
19. april 2021

**Vår referanse**  
2021/12

**Saksbehandler**  
Birgit Espejord Jensen

## **VEDTAK NR 45/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 15. april 2021.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Steffen G. Rogstad, nestleder  
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS  
Mårten Brandsnes Faret, KS

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Tonje Thue Width, NHO SH (tidligere NHO Luftfart)  
Svanhild Hogner, Widerøe Ground Handling

### **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 lagerarbeider i stilling på 100 prosent hos B, tidligere X, siden 1979.

A søkte om redusert arbeidstid den 4. januar 2021. Han er 64 år og ønsker å redusere arbeidstiden til 60 prosent stilling på grunn av alder.

Arbeidsgiver avsto søknaden i e-post den 14. januar 2021. Avslaget var begrunnet i stort arbeidspress og høyt sykefravær i avdelingen, og at det ville gå ut over andre medarbeidere som ville måtte fylle opp hans stilling.

Det er 309 ansatte i B. Ved avdelingen der A arbeider er det 21 ansatte, og 5 ansatte jobber med lignende oppgaver som A. Hans arbeidsoppgaver er pakking og klargjøring av ulike typer forsendelser, klargjøring av internasjonale forsendelser (Trade Compliance), forsendelse og utstedelse av dokumentasjon på farlig gods. Videre er det truck-kjøring, kjøring av stor varebil, fortolling, vareplukk og ulike oppgaver i forbindelse med utsending av varer, inkludert kommunikasjon med speditører, bruk av flere IT verktøy med videre.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda i brev datert 14. januar 2021. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 14. januar 2021
- brev datert 20. januar 2021
- brev datert 22. februar 2021
- brev datert 3. mars 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 1. mars 2021

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører å ha rett til redusert stilling på grunn av alder. Han har jobbet 41 år i firmaet og er over 62 år, og anfører at det i seg selv er tilstrekkelige grunner for redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2. Han anfører videre at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort en vesentlig ulempe ved at han reduserer sin stilling med 40 prosent. Han viser til at bedriften oppgir 5 ansatte, men det er 7 ansatte ved avdelingen som har de samme arbeidsoppgaver som han. Bedriften har et stort overskudd så det skulle være mulig å ansette noen i den ledige stillingsprosenten. Han anfører videre at det ikke er forsøkt omorganisering av oppgaver blant de andre 21 ansatte ved lageret for å redusere ulempen.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører at å redusere stillingen med 40 prosent ikke vil kunne gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Avdelingen har stort arbeidspress og det er høyt sykefravær blant de ansatte, noe som gjør at de øvrige ansatte ikke har kapasitet til å dekke opp en så stor

reduksjon av arbeidstid. Arbeidsgiver anfører videre at det vil være en ulempe å måtte ansette en person i 40 prosent stilling for å dekke opp den reduserte arbeidstiden. Videre anføres det at A ikke har helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner for å få bevilget redusert arbeidstid. Videre anføres det at det åpnes for at 42 av 309 ansatte kan ha redusert arbeidstid.

### **Twisteløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av Twisteløsningsnemnda. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med nestleder 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.

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. A er født i 1957 og er 64 år, og oppfyller derfor inngangsvilkåret for rett til redusert arbeidstid.

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, hvor det må foretas en avveining mellom partenes interesser, men likevel slik at bedriftens grunner til å nekte må være mer tungtveiende enn arbeidstakers behov for permisjon. I nemndas praksis til regelen 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.

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.

Nemnda har etter en helhetsvurdering kommet frem til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at den omsøkte arbeidstidsreduksjonen vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Det legges vekt på at arbeidstaker har et behov for redusert stilling på grunn av høy alder, og viser til at en av intensjonene bak regelen er å få eldre

arbeidstakere til å stå lengre i jobben. Arbeidsgivers argumentasjon om ulemper er i liten grad konkretisert, og det er ikke redegjort for om det er forsøkt tiltak som kan redusere ulempene. Konsekvensen av en stillingsreduksjon vil ofte være at arbeidsgiver må ansette ytterligere personell, noe som i seg selv ikke utgjør noen vesentlig ulempe. Flere ansatte å fordele arbeidsbelastningen på kan derimot gi arbeidsgiver større fleksibilitet i en situasjon med høyt sykefravær og høyt arbeidspress. Nemnda mener at arbeidsgivers argumenter om høyt arbeidspress og høyt sykefravær dessuten styrker arbeidstakers argumenter for at han har et reelt behov for redusert arbeidstid for å kunne stå lengre i jobb.

Nemnda ser at reduksjonen av arbeidstiden vil medføre visse utfordringer for arbeidsgiver, men finner det ikke godtgjort at ulempene forbundet med dette kan anses som vesentlige i lovens forstand.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker har rett til redusert arbeidstid med 40 prosent stilling.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Steffen Rogstad  
Nestleder

19. april 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).