



Vedtaksdato

17.01.2025

Vår referanse

2024/204

Saksbehandler

Maisha Maliha Saiyed

SAK NR 11/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet skriftlig av nemndas leder.

Sakens tema

Twist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4)

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

Saken avvises fordi saksforholdet i tvisten ligger utenfor nemndas kompetanse etter arbeidsmiljøloven § 17-2.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Sakens bakgrunn

A er ansatt som IT-konsulent i stilling på 100 prosent i B. Han har vært sykemeldt i et år, og det er observert at han fungerer i en stilling på 30 prosent.

Arbeidstaker fremsatte søknad om redusert arbeidstid i et møte med arbeidsgiver. Søknaden var begrunnet med at han har redusert arbeidsevne og krevende omsorgsoppgaver ovenfor sin samboer. Søknaden innebar et forslag om at arbeidsgiver søker lønnstilskudd fra NAV på 60 prosent, og at han i et år jobber 35 – 40 prosent ved kontoret.

Søknaden ble etter det arbeidstaker opplyser avslått fra arbeidsgiver den 27.09.2024.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 30.09.2024. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 30.09.2024
- brev av 01.10.2024
- brev av 12.10.2024
- brev av 04.11.2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 07.10.2024
- brev av 25.10.2024

Arbeidsgivers syn på saken

Arbeidsgiver hevder at arbeidstaker av helsemessige og sosiale grunner har rett til redusert arbeidstid.

Arbeidsgiver forklarer i sitt første brev at redusert arbeidstid hvor arbeidstaker jobber 35 prosent vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten, da en stillingsandel på 35 prosent ikke er tilstrekkelig til å gjennomføre alle arbeidsoppgaver som følger av stillingsbeskrivelsen.

Arbeidsgiver oppgir videre at virksomheten ikke har hatt overskudd de siste to årene, og har ikke økonomi til å ha en ansatt med en så lav stillingsandel.

Arbeidstaker har vært sykemeldt i et år. Arbeidsgiver ser ikke for seg at arbeidstaker kommer til å ha en økning av arbeidsevne i fremtiden, og baserer denne vurderingen på kartlegging som er gjort av arbeidstakers arbeidsevne.

Arbeidsgiver forklarer videre at de er villig til å si at en stillingsandel på 30 – 40 prosent i seg selv ikke utgjør en vesentlig ulempe for virksomheten. De har valgt å avslutte arbeidsforholdet med arbeidstaker basert på en samlet vurdering av hans arbeidsevne, herunder hans evne til å levere i henhold til stillingsbeskrivelsen.

Arbeidstakers syn på saken

Arbeidstaker hevder han har rett til redusert arbeidstid som følge av at han har redusert arbeidsevne og krevende omsorgsoppgaver ovenfor sin samboer.

Han hevder videre at arbeidsgiver etter loven må tilby han kontrakt om redusert arbeidstid tilsvarende en stilling på 35 prosent, med varighet i et år.

Arbeidstaker opplyser at han i det vesentligste ikke er enig i arbeidsgivers kartlegging av hans fremtidige arbeidsevne, og at han har gode utsikter til å få bedre arbeidsevne i fremtiden.

Han viser til at han har gått fra å være 100 prosent sykemeldt til å være 70 prosent sykemeldt, og at han har levert gode resultater med en lavere stillingsandel.

Arbeidstaker mener at arbeidsgiver vil ha økonomi til å beholde ham, og viser til at han har oppfordret arbeidsgiver til å søke lønnstilskudd på 60 prosent fra NAV.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er det bare «tvister» som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a som kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda for avgjørelse.

Dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan tvisteløsningsnemndas leder eller nestleder avvise saken alene, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 annet ledd.

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.

Tvisteløsningsnemnda har ikke kompetanse til å vurdere krav om tilrettelegging av arbeidstiden i henhold til arbeidsmiljøloven § 4-6.

Forholdet mellom arbeidsmiljøloven § 4-6 og arbeidsmiljøloven § 10-2 (4)

Nemnda må vurdere om arbeidstakers søknad om redusert arbeidstid i realiteten er et krav om «tilrettelegging av arbeidstiden» i henhold til arbeidsmiljøloven § 4-6.

Reglene overlapper hverandre til dels, men arbeidsmiljøloven § 4-6 gjelder særlig tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne og stiller langt strengere krav til arbeidsgiver enn arbeidsmiljøloven § 10-2 (4). Etter arbeidsmiljøloven § 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.

Bestemmelsene er plassert i ulike kapitler i arbeidsmiljøloven. Mens arbeidsmiljøloven § 10-2 er plassert i kapittelet om arbeidstid og regulerer direkte selve tiltaket redusert arbeidstid, så regulerer arbeidsmiljøloven § 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 etter sykemelding.

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 arbeidsmiljøloven § 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 bak arbeidsmiljøloven § 4-6 er reparasjon når skaden har skjedd.

Dette støttes også i nemndas praksis. I vedtak 21/06 uttalte nemnda om arbeidsmiljøloven § 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 arbeidsmiljøloven § 4-6.

Nemndleders begrunnelse

Nemndas leder har kommet til at saken må avvises fordi den gjelder tilrettelegging av arbeidet ved tilbakekomst etter sykdom og faller derved inn under arbeidsmiljøloven § 4-6.

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er det kun «tvister» som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a som kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda for avgjørelse.

Arbeidstaker har opplyst at han har vært sykemeldt i et år, og er tilbake på jobb med redusert arbeidsevne. Slik nemndas leder ser det handler saken derfor om tilrettelegging på arbeidsplassen i forbindelse med sykdom, og da er det arbeidsmiljøloven § 4-6 som kommer til anvendelse. Tvisteløsningsnemnda har ikke kompetanse til å avgjøre en tvist etter denne bestemmelsen.

Nemndas leder har etter dette kommet til at saken må avvises.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

17. januar 2025