

Plikt til å tilby redusert arbeidstid?

En vurdering av rekkevidden av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 4-6 med utgangspunkt i HR-2022-390-A (Widerøe)

Andrea Svensson

Arbeidsmiljøloven § 4-6

§ 4-6. Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne

1) Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, **så langt det er mulig**, iverksette **nødvendige tiltak** for at arbeidstaker skal kunne **beholde eller få et passende arbeid**. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak e.l

HR-2022-390-A (Widerøe)

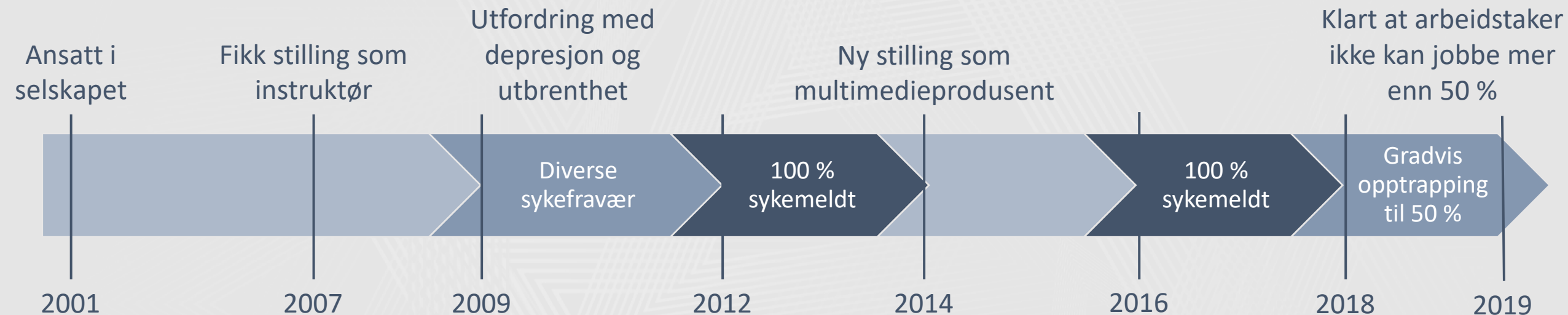
- Første gang på 27 år at Høyesterett vurderte tilretteleggingsbestemmelsen i aml. § 4-6.
- Gjenstand for mye diskusjon – innebærer dommen en innskrenkning av tilretteleggingsplikten?
- Det aktuelle tilretteleggingstiltaket i saken var en varig tilrettelegging av arbeidstiden, i form av en redusert stilling for en arbeidstaker.

Tema og problemstilling

Rekkevidden av arbeidsgivers plikt til å tilby redusert arbeidstid som et tilretteleggingstiltak, med utgangspunkt i HR-2022-390-A (Widerøe), sammenholdt med øvrige rettskilder.

I hvilke tilfeller har arbeidsgiver plikt til å tilrettelegge for redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 4-6.

Forts. HR-2022-390-A (Widerøe)



Primært to hovedspørsmål for Høyesterett:

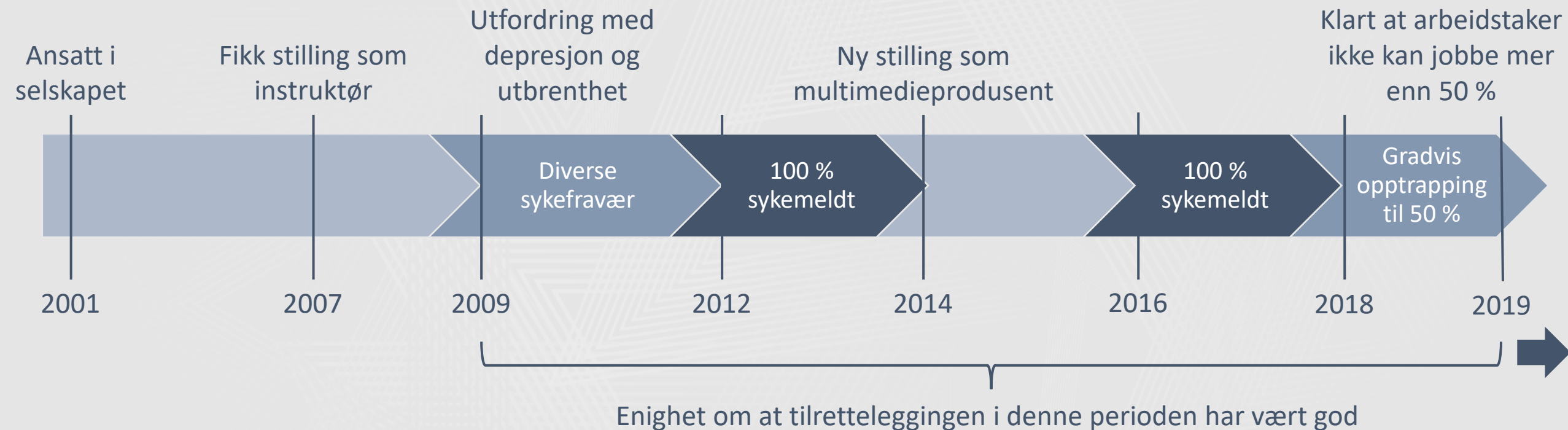
1. Om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt
ga arbeidstaker rett til å fortsette
permanent i redusert stilling.

2. Om oppsigelsen var ugyldig som følge
av mangelfull saksbehandling.

HR-2022-390-A (Widerøe)

- Arbeidsgiver hadde **ikke** plikt til å tilrettelegge for at arbeidstaker skulle få fortsette i halv stilling som en permanent løsning.
 - Arbeidsgivers saksbehandling var **forsvarlig**.
- = Oppsigelsen derfor **saklig**.

Forts. HR-2022-390-A (Widerøe)



Forts. HR-2022-390-A (Widerøe)

Om arbeidsgiver måtte la arbeidstaker

«få fortsette på **permanent basis i halv stilling** som multimedieprodusent **etter** at det ble klart at han ikke ville komme tilbake som heltidsansatt i denne stillingen.» (avsnitt 38)

Nærmere om Høyesteretts vurdering

«Det primære [formålet med bestemmelsen] er å få arbeidstakeren tilbake i det arbeidet vedkommende hadde før arbeidsevnen ble redusert, men arbeidsgiver kan også være forpliktet til **andre og mer permanente tilretteleggingstiltak**», hvorav tilrettelegging av arbeidstiden kan være et «**aktuelt tiltak**». (avsnitt 41-42)

Tilretteleggingsplikten går imidlertid ikke så langt som til å opprette en «**ny stilling**». (avsnitt 45) Noe førstvoterende mener indikerer:

«en annen avgrensning av arbeidsgivers plikter etter § 4-6 enn det som følger av yttergrensen for de direkte økonomiske belastningene som arbeidsgiver må tåle, nemlig den avgrensningen som må gjøres av hensyn til **arbeidsgivers behov for å styre virksomheten.**» (avsnitt 46)

Styringsretten er «rett nok **begrenset**» og det er «**klart** at også § 4-6 innebærer inngrep i styringsretten når bestemmelsen for eksempel kan medføre en plikt til å tilrettelegge for deltidsarbeid for en arbeidstaker», men at det «**ikke [er] til hinder for at § 4-6 må tolkes i lys av hensynet til arbeidsgivers behov for å kunne bestemme organisasjons- og stillingsstruktur.**» (avsnitt 46)

Styringsretten er «rett nok **begrenset**» og det er «**klart** at også § 4-6 innebærer inngrep i styringsretten når bestemmelsen for eksempel kan medføre en plikt til å tilrettelegge for deltidsarbeid for en arbeidstaker», men at det «**ikke [er] til hinder for at § 4-6 må tolkes i lys av hensynet til arbeidsgivers behov for å kunne bestemme organisasjons- og stillingsstruktur.**» (avsnitt 46)

«**ikke er til hinder** for at også arbeidsgivers behov for å kunne bestemme organisasjons- og stillingsstruktur **har betydning for hvor langt arbeidsgivers tilretteleggingsplikt strekker seg.**» (avsnitt 47)

Forts. HR-2022-390-A (Widerøe)

Fire heltidsstillinger i den aktuelle avdelingen.

Stillingsstrukturen innebar ikke allerede bruk av deltidsstillinger, og måtte i så fall endres.

Spørsmålet for Høyesterett var derfor om plikten etter § 4-6 gikk så langt at ordningen med to deltidsansatte måtte bli en varig løsning.

For slike «permanente endringer i organisasjons- eller stillingsstrukturen» var det klart for Høyesterett at det måtte foreligge «**vektige grunner** før § 4-6 medfører en plikt for arbeidsgiver til det.» (avsnitt 48)

Særlig om «vektige grunner»

Ikke hentet fra noen uttrykkelige kilder – derfor uklart meningsinnhold.

Tilsier likevel at arbeidstaker må kunne vise til tungtveiende behov for tilrettelegging.

Flere forhold i kombinasjon kan muligens være slike «vektige grunner».

Kan ha betydning «om det dreier seg om **kortvarige eller langvarige tilretteleggingstiltak**, om **stillingsstrukturen** allerede innebærer bruk av deltidsstillinger, og om bedriften uansett har **behov for en ny stilling** som kan passe.» (avsnitt 48)

Forholdet til ulike bestemmelser om tilrettelegging

Flere alternative grunnlag for tilrettelegging som Høyesterett kunne vurdert:

- Arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd
- Likestillings- og diskrimineringsloven § 22

Arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd

§ 10-2. Arbeidstidsordninger

4) Arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av **helsemessige**, sosiale eller andre vektige **velferdsgrunner har behov for det**, har **rett til å få redusert sin arbeidstid** dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres **uten vesentlig ulempe for virksomheten**. Når avtalt periode med redusert arbeidstid er over, har arbeidstaker rett til å gå tilbake til tidligere arbeidstid. Under ellers like forhold har arbeidstaker med redusert arbeidstid fortrinnsrett til å øke sin arbeidstid når stilling blir ledig i virksomheten, forutsatt at stillingen helt eller i det vesentlige er tillagt de samme arbeidsoppgavene. Fortrinnsrett etter §§ 14-2 og 14-3 går foran fortrinnsrett etter bestemmelsen her

Forts. arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd

«[k]ravet til vesentlig ulempe innebærer [...] at det **ikke er nok å påvise en generell ulempe**, foreksempel [sic] ulempen ved å måtte omorganisere arbeidsoppgaver eller skaffe vikar. [...] Arbeidsgiver er under enhver omstendighet forpliktet til å **forsøke** og legge forholdene til rette slik at ulempene blir minst mulig.» (Tvisteløsningsnemndas sak 21/2006)

Likestillings- og diskrimineringsloven § 22

§ 22. Rett til individuell tilrettelegging for arbeidssøkere og arbeidstakere

Arbeidstakere og arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse har **rett til egnet individuell tilrettelegging** av ansettelsesprosess, arbeidsplass og arbeidsoppgaver, for å sikre at de kan **få eller beholde arbeid**, ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling samt utføre og ha mulighet til **fremgang** i arbeidet, på lik linje med andre

Retten gjelder tilrettelegging som ikke innebærer en **uforholdsmessig byrde**. I denne vurderingen skal det særlig legges vekt på

- a. tilretteleggingens **effekt** for å fjerne barrierer for personer med funksjonsnedsettelse
- b. **kostnadene** ved tilretteleggingen
- c. Virksomhetens **ressurser**.

Høyesterett om forholdet mellom bestemmelsene

Partene på forhånd enige om at aml. § 4-6 konsumerte bestemmelsene i likestillings- og diskrimineringsloven § 22 og arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

Undersøkte likevel om bestemmelsene kunne «gi bidrag til tolkningen av arbeidsmiljøloven § 4-6». (avsnitt 49)

Høyesterett om aml. § 10-2 fjerde ledd

Bestemmelsen regulerer

«en annen - og for arbeidsgiver i utgangspunktet **mindre byrdefull** - plikt enn der det er tale om å tilby redusert arbeidstid på permanent basis til en arbeidstaker med varig redusert arbeidsevne.» (avsnitt 49)

Forts. Høyesterett om aml. § 10-2 fjerde ledd

- Nevner ikke at § 10-2 fjerde ledd kan komme til anvendelse ved varig redusert arbeidsevne.
- Nevner ikke kravet i § 10-2 fjerde ledd om «vesentlig ulempe»
 - Kravet blir derfor heller ikke vurdert opp imot Høyesteretts formulering av «viktige grunner» i HR-2022-390-A (Widerøe).

«**Vesentlig ulempe**» for *arbeidsgiver* (aml. § 10-2 fjerde ledd) vs. at *arbeidstaker* må vise til «**viktige grunner**» (HR-2022-390-A om aml. § 4-6).

«Arbeidsgiver har **plikt til å tilrettelegge** for redusert arbeidstid, så lenge arbeidstaker har et **konstatert behov** og **arbeidsgiver ikke kan vise til betydelige eller vesentlige problemer**. For de tilfellene der tilretteleggingen innebærer at arbeidsgiver må gjøre **permanente endringer i organisasjons- eller stillingsstrukturen**, holder det imidlertid ikke at arbeidstaker bare har et konstatert behov - arbeidstaker må i så fall også kunne vise til **viktige grunner** for at arbeidsgiver skal være forpliktet til å tilrettelegge etter § 4-6.»
(hentet fra masteroppgaven på s. 23)

Høyesterett om ldl. § 22

«tilrettelegging av arbeidstid [...] kan være [et] **aktuelt** [...] **tiltak**» etter bestemmelsen, men forholdet mellom ldl. § 22 og aml. § 4-6 i situasjonen ved varig redusert arbeidsevne er ikke «spesielt drøftet i forarbeidene». (avsnitt 50)

Likestillings- og diskrimineringsloven § 22 gjelder bare tiltak som «ikke innebærer en **uforholdsmessig byrde**» for arbeidsgiver, og at det særlig er de økonomiske byrdene en arbeidsgiver må akseptere, som er et viktig moment i vurderingen av arbeidsgivers forpliktelser. (avsnitt 51)

Forts. Høyesterett om Idl. § 22

«ikke av det [kan] slutte at hensynet til **arbeidsgivers behov for å bestemme organisasjons- og stillingsstruktur** ikke skulle være relevant, om enn ikke alltid avgjørende, hensyn også her. Så vidt jeg kan skjønne, gjør de samme hensynene seg gjeldende i så måte som ved arbeidsmiljøloven § 4-6. Om avveiningen alltid vil falle likt ut etter de to bestemmelsene, gir ikke denne saken grunnlag for å ta stilling til.» (avsnitt 51)

Forts. Høyesterett om ldl. § 22

- Nevner ikke at ldl. § 22 gir «selvstendige rettigheter uavhengig av hvor langt plikten til tilrettelegging eventuelt rekker etter sektorlovgivningen.» (Prop. 81 L (2016-2017) s. 223)
- Forarbeidene til tidligere gjeldende aml. 1977 § 13 nr. 2 (tilsvarende dagens aml. § 4-6) om forholdet til aml. 1977 § 54 F (tilsvarende dagens ldl. § 22):

«**til dels overlappende**, siden arbeidstakere med varig redusert arbeidsevne vil være beskyttet av begge bestemmelsene. **Arbeidsmiljøloven § 54 F** går imidlertid materielt **lenger** enn § 13 og pålegger arbeidsgiver plikt til å iverksette tiltak slik at arbeidstakere med varig redusert arbeidsevne kan «**utføre og ha fremgang i arbeidet** og ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling».» (Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) s. 45)

Høyesterett om forholdet mellom bestemmelsene

Høyesterett runder av sin vurdering av de alternative grunnlagene med at han

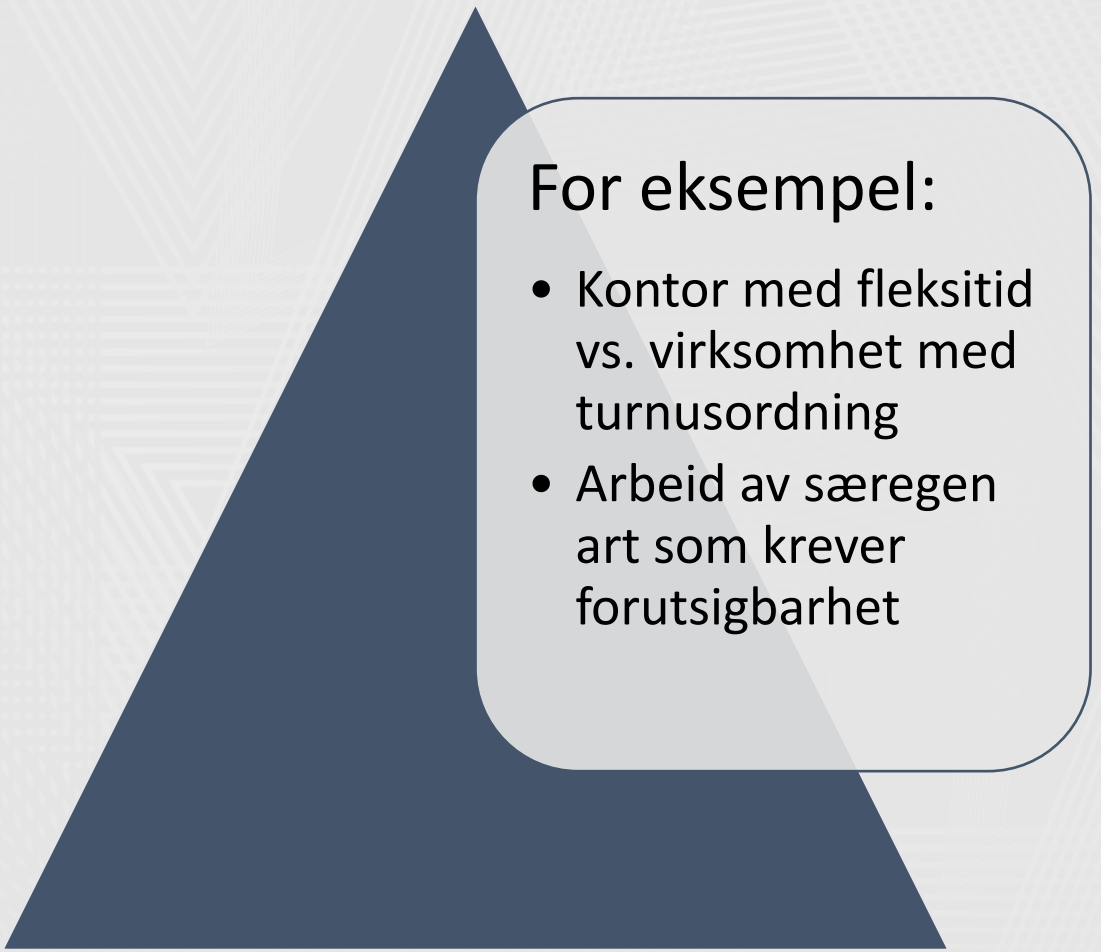
«**ikke [kan] se at** arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd og likestillings- og diskrimineringsloven § 22 **tilsier en annen grense** for arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 4-6 **enn den som jeg allerede har gitt uttrykk for**, når bestemmelsen anvendes på problemstillingen i saken her. Det **må altså foreligge vektige grunner** før § 4-6 medfører en plikt for arbeidsgiveren til å foreta permanente endringer i organisasjons- og stillingsstrukturen i bedriften.» (avsnitt 52)

Høyesteretts vurdering - oppsummering

- Burde lagt mer vekt på aml. § 10-2 fjerde ledd og ldl. § 22 i sin vurdering.
 - Nevner f.eks. ikke momentene opplistet i ldl. § 22 som har klare likhetstrekk til de momentene opplistet i forarbeidene til aml. § 4-6
- Nevner ikke at ldl. § 22 gjennomfører sentrale internasjonale forpliktelser
 - EUs rammedirektiv om likebehandling i arbeidslivet
 - Menneskerettskonvensjoner (deriblant FNs konvensjon om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne (CRPD))
- Høyesteretts uttalelser om forholdet til andre bestemmelser om tilrettelegging derfor begrenset vekt.

I hvilke tilfeller har arbeidsgiver plikt til å tilby redusert arbeidstid som et tilretteleggingstiltak?

Virksomhetens art



For eksempel:

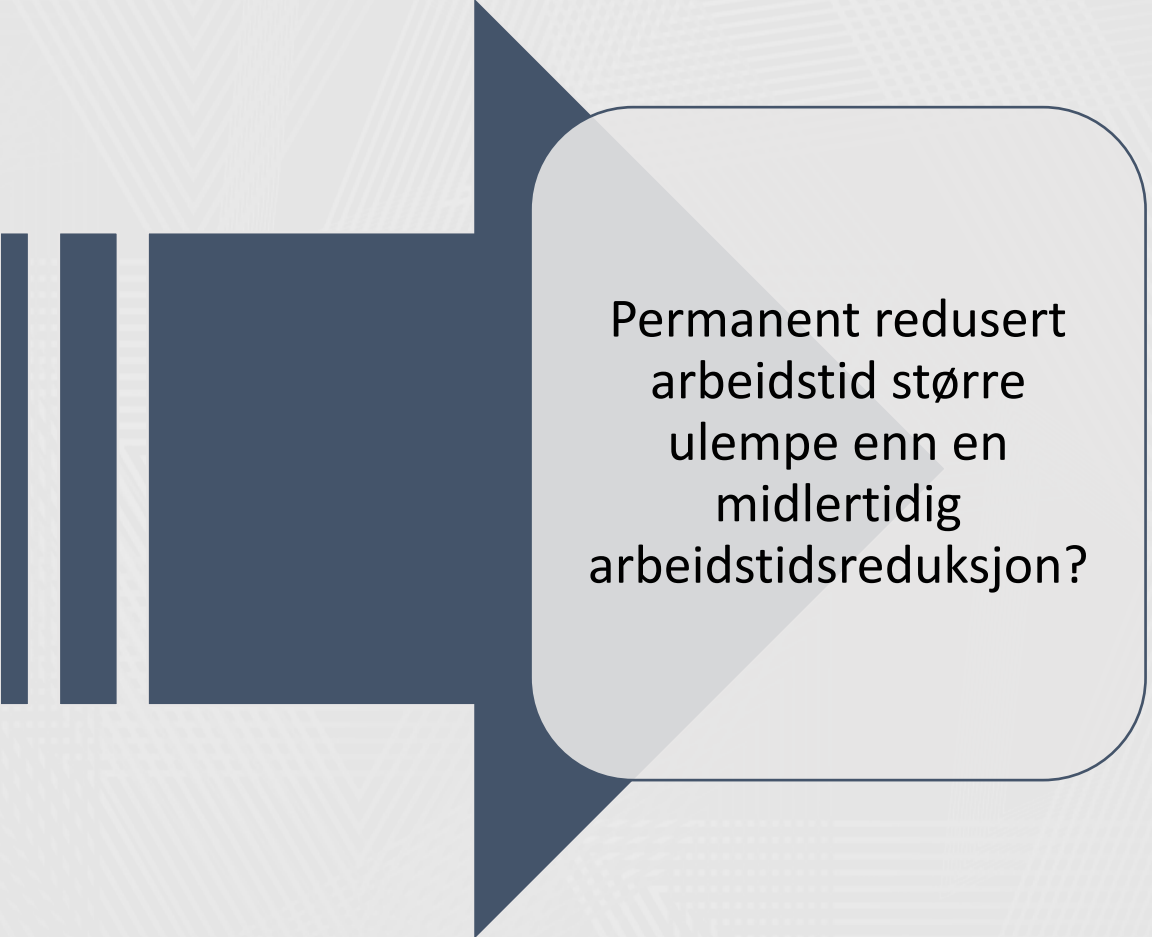
- Kontor med fleksitid vs. virksomhet med turnusordning
- Arbeid av særegen art som krever forutsigbarhet

Arbeidstakers stilling

For eksempel:

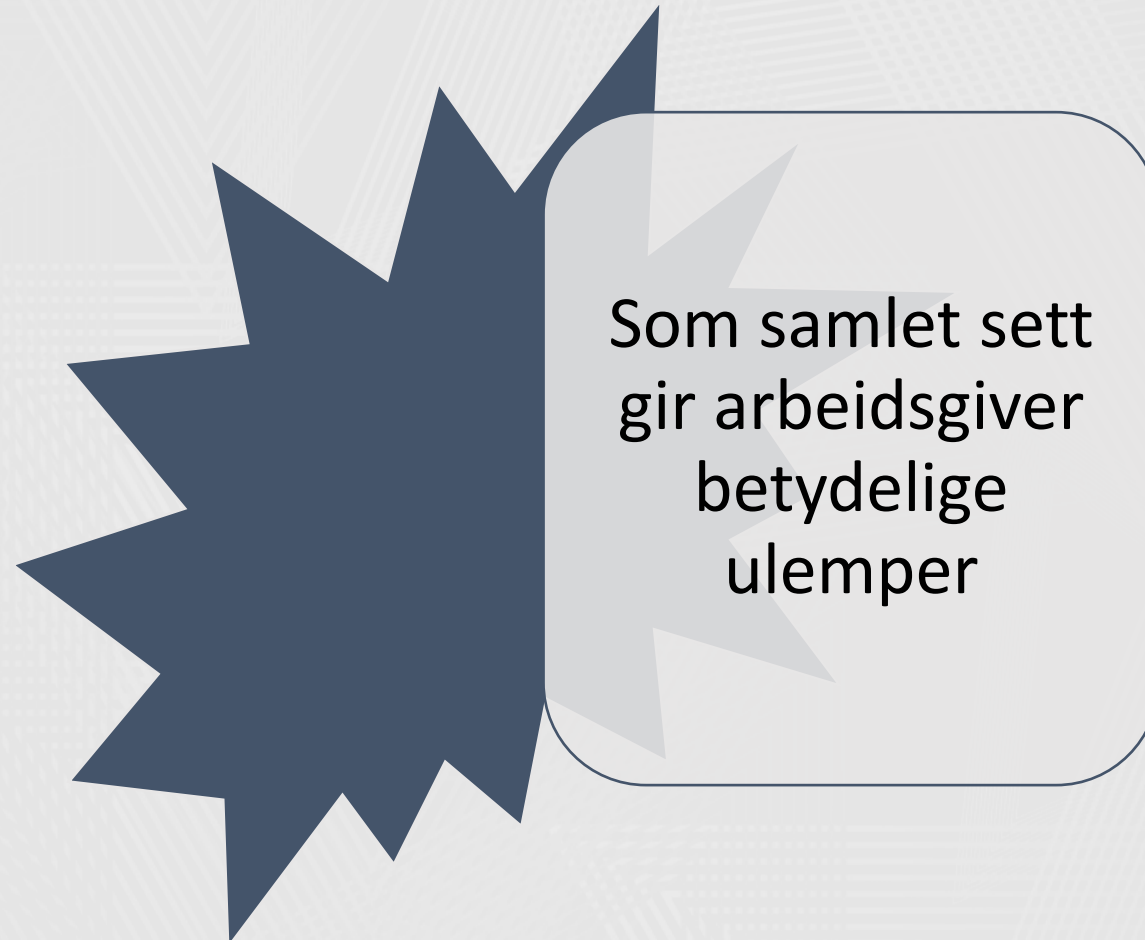
- Vanskelig å fylle en deltidsstilling
- Spesiell stilling, f.eks. lederstilling

Tilretteleggingens varighet

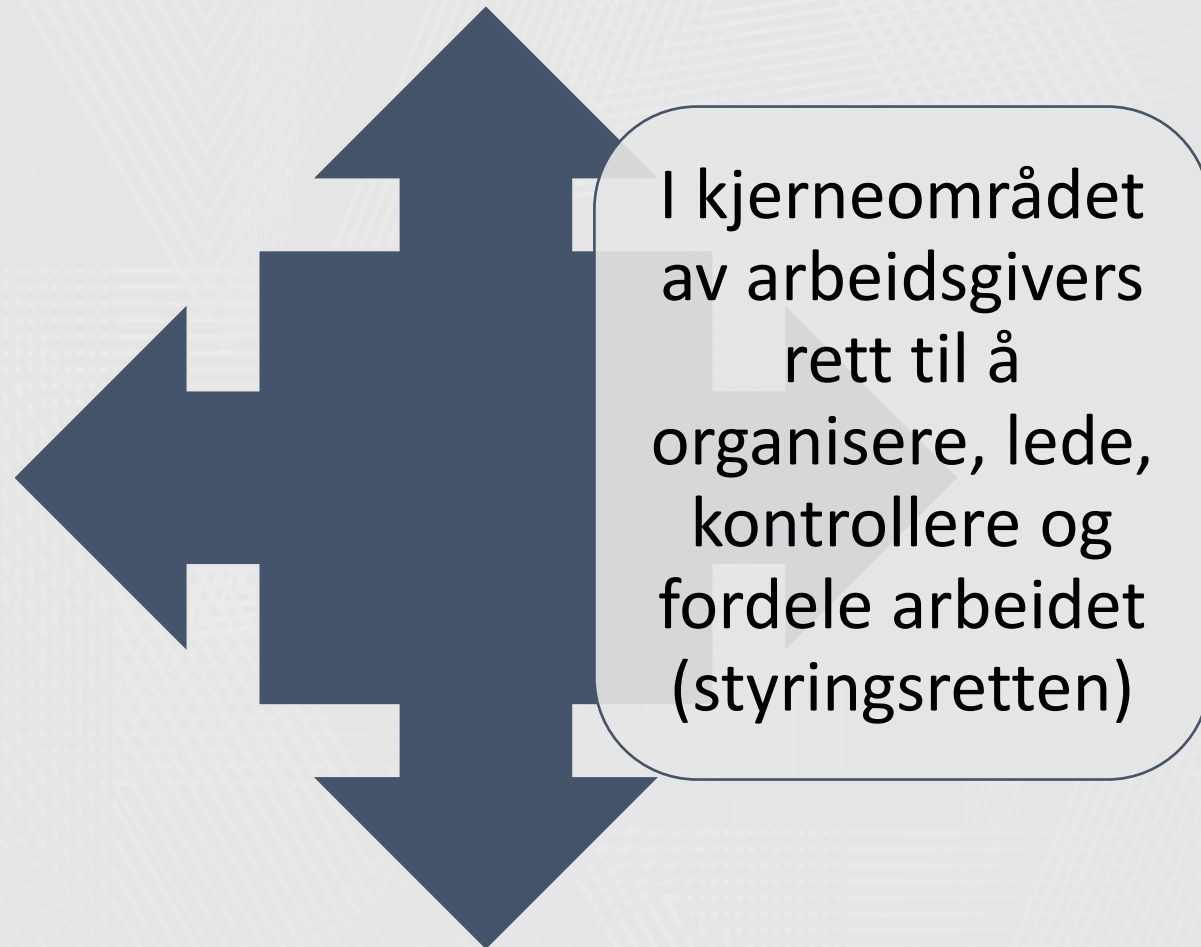


Permanent redusert
arbeidstid større
ulempe enn en
midlertidig
arbeidstidsreduksjon?

Flere forhold i kombinasjon



Endring i organisasjons- og stillingsstruktur



«**Vektige grunner**» – en *presisering* snarere enn en innskrenkning av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt?

«De **problemene** som lagmannsrettens flertall fant bevist knyttet til en permanent halvtidsstilling for A, innebærer etter mitt syn at det **ville være tale om en permanent endring i organisasjons- og stillingsstrukturen.**» (avsnitt 67)

Rekkevidden av HR-2022-390-A (Widerøe)

- Knotete formulert som gjør det vanskelig å følge Høyesteretts resonnementer.
 - Blander de generelle og de spesielle vurderingstemaene.
 - Har klare mangler
 - Særlig når det gjelder forholdet til andre bestemmelser om tilrettelegging.
 - Flere forhold Høyesterett bevisst ikke tok stilling til
 - Derfor avgjørende å kjenne til omstendighetene i saken.
 - Formuleringen av «vektige grunner» mangler rettslig forankring.
- = Alle forhold som begrenser rekkevidden av dommen.

Forts. rekkevidden av HR-2022-390-A (Widerøe)

Det som kan trekkes ut av dommen:

1. Redusert arbeidstid er et godt egnet tilretteleggingstiltak.
2. Arbeidsgivers øvrige forpliktelser vil kunne få betydning i vurderingen av rekkevidden av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter aml. § 4-6

... men kan ikke alltid være avgjørende!

Takk for oppmerksomheten!