

# **Twisteløsningsnemnda**

etter arbeidsmiljøloven

Vedtaksdato: 29.09.2010  
Ref. nr.: 10/12911  
Saksbehandler: Cathrine Prah  
Reusch

## **VEDTAK NR 60/10 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Twisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag 28. september 2010 i Arbeidstilsynets lokaler, Torvet 5, Lillestrøm.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder  
Haakon Skaug, LO  
Elisabeth Lea Strøm, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Børge Benum, KS  
Gerd Bang-Johansen, Tannhelsesekretærenes forbund

### **Saken gjelder**

Twist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B fylkeskommune

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A har gjennom flere år arbeidet som tannhelsesekretær og innehatt en stilling på 50 prosent ved tannklinikken i C. På vårtiden 2010 ble det ledig stilling på 100 prosent ved tannklinikken i D. A søkte og ble under henvisning til arbeidsmiljøloven § 14-3 ansatt i full stilling. Hun tiltrådte stillingen 15. mars 2010. I forbindelse med tiltredelsen i stillingen på 100 prosent fikk A permisjon i inntil ett år fra deltidsstillingen i C.

Ved tannklinikken i D er det ansatt tre tannleger på fulltid, samt en tannlege i stilling på 80 prosent. Klinikken har tilsatt seks tannhelsesekretærer, hvorav A og en annen har stillinger på 100 prosent. A har særlig arbeidet for tannlegen som har en 80 prosent stilling, men har dessuten hatt 20 prosent for en annen tannlege, hvis tannhelsesekretær jobber redusert grunnet multihandikappet barn.

I mai 2010 søkte A om å få redusert sin stilling til 80 prosent, ut fra et behov for å bistå sine foreldre på hhv. 88 og 84 år. Begge er dårlige til bens. Faren er kronisk svimmel. Moren har kronisk nevritt og atrieflutter. A er enebarn. Søknaden ble avslått 1. juni 2010. A klaget avgjørelsen inn for Fylkesrådmannen i e-post av 10. juni 2010. Avslaget ble opprettholdt i e-post av 15. juni 2010.

A har i tillegg til arbeidet ved tannklinikken i D arbeidet ved tannlegevakten i X i helgene. I perioden mai-juli 2010 har hun hatt en biinntekt fra dette arbeidet på ca. kr 48.000,-.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 16. juni 2010.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende opplysninger/kommentarer.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 16. juni 2010 med vedlegg
- brev av 30. juni 2010 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 9. august 2010 med vedlegg

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Hun oppfyller grunnvilkåret for rett til redusert arbeidstid. Det vil ikke by på store ulemper for D tannklinik å tilpasse driften av klinikken dersom hun går ned i en stilling på 80 prosent, idet hun hovedsakelig arbeider for en tannlege som også har en stilling på 80 prosent.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B fylkeskommune anfører i det vesentligste:

Det vil by på vanskeligheter å få tilsatt en tannhelsesekretær i stillingen på 20 prosent som A frigir dersom søknaden innvilges.

I tillegg bør A kun frasi seg arbeidet ved tannlegevakten for å få mer tid sammen med sine foreldre.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Frist for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgiver avslø krav fra arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Dato for arbeidsgivers avslag er 1. juni 2010, og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 16. juni 2010. Saken er rettidig innbrakt.

Arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd 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. Bestemmelsen er i hovedsak en videreføring av arbeidsmiljøloven (1977) § 46A, slik at forarbeider og praksis til tidligere lov er relevant ved tolkningen av § 10-2 fjerde ledd.

Det første spørsmålet nemnda må ta stilling til er om det foreligger sosiale grunner som gir rett til redusert arbeidstid. *Sosiale grunner* omfatter forhold hos arbeidstakerens familie eller nærmeste omgivelser, og da gjerne omsorgsoppgaver eller andre belastninger utover det vanlige. I forarbeidene til arbeidsmiljøloven (1977) § 46A vises til at ”*spesielt enslige forsørgere og foreldre som har barn med kroniske sykdommer står sterkt i et ønske om redusert arbeidstid*”, jf. NOU 1980: 52 s. 128.

I forarbeidene er det eksplisitt vist til sykdom hos barn, men nemnda legger til grunn at sykdom hos andre familiemedlemmer også kan omfattes. Det vises for eksempel til sak nr. 13/2006. Nemnda finner likevel ikke at det i dette tilfellet foreligger tilstrekkelig tungtveiende sosiale grunner, eller andre velferdsgrunner, til at det gir rett til redusert arbeidstid.

Som sosiale grunner har A anført behov for større tilstedeværelse hos sine foreldre. Nemnda bemerker at legeerklæringen som er fremlagt er svært generell og sier lite om den konkrete belastningen som påhviler A. Det faktum at arbeidstaker har tatt ekstravakter i et stort omfang ved tannlegevakten, underbygger etter nemndas oppfatning også at de sosiale grunnene ikke er tilstrekkelig tungtveiende.

Nemnda konkluderer derfor med at inngangskriteriet ikke er oppfylt i denne saken. Det er på denne bakgrunn ikke nødvendig for nemnda å gå nærmere inn i en vurdering av om en arbeidstidsreduksjon ville være til vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

## **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Twisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Lillestrøm, 29.09.2010

## **Til orientering:**

Twist om rett til redusert arbeidstid kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 andre ledd. 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.