



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
17. mars 2022

**Vår referanse**  
2021/254

**Saksbehandler**  
Nina N. Hermansen

## **VEDTAK NR 18/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 17. mars 2022.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Ragnhild Bø Raugland, Akademikerne  
Marianne Pedersen, Virke

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Joakim Zahl Fjell, Sola kommune  
Anders Helgesen, Fellesorganisasjonen

### **Saken gjelder**

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

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B kommune

## Det ble truffet slikt vedtak:

### Saksforhold

A er ansatt som barne- og ungdomsarbeider i stilling på 100 prosent i B kommune, for tiden i X barnehage. Hun har arbeidsavklaringspenger i 50 prosent stilling frem til 10. oktober 2022.

X barnehage har 15 ansatte og en styrer. Til sammen er det ca. 64 barn i barnehagen. Arbeidstiden er 37,5 timer i uken og barnehagens åpningstid er fra kl. 07.30 til kl. 17.00.

A søkte om redusert arbeidstid 23. november 2021 på grunn av helsemessige årsaker. Hun ønsker redusert arbeidstid med 50 prosent for perioden 11. oktober 2021 til 10. oktober 2022 for å bygge opp helsen slik at hun kan komme tilbake til en 100 prosent stilling. Hun ønsker redusert arbeidstid på følgende måte:

- Mandag: arbeid hel dag
- Tirsdag: fri på grunn av fysioterapi
- Onsdag: arbeid halv dag
- Torsdag: arbeid hel dag
- Fredag: fri på grunn av fysioterapi

Arbeidsgiver avsto søknaden i brev datert 30. november 2021. Avslaget var begrunnet i at redusert arbeidstid vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 20. desember 2021. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 20. desember 2021
- brev datert 24. januar 2022
- e-post av 3. mars 2022
- e-post av 11. mars 2022

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 13. januar 2022
- brev datert 3. februar 2022

### Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun har rett til redusert arbeidstid med 50 prosent, og at det ikke er sannsynliggjort at det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. As fraværshistorikk viser et fravær på ca. 30 prosent, når hun nå ønsker redusert arbeidstid med 50 prosent er det ingen grunn til å tro at det skal bli mer fravær. Selv om det er lettere å rekruttere til en fast stilling enn til et vikariat, er ikke dette tilstrekkelig til å være en vesentlig ulempe. Arbeidstaker anfører videre at arbeidsgiver ikke har oppfylt sin tilretteleggingsplikt fordi det ikke har vært forsøkt med redusert arbeidstid. Arbeidsgiver kan også tilrettelegge ved at A primært jobber med litt større barn som kan gå selv. Det har vært sporadiske perioder med redusert arbeidstid som følge av gradert sykemelding og det er

viktig å tilrettelegge med fast redusert arbeidstid før det kan trekkes noen konklusjon om fremtidig arbeidsevne. As helsetilstand er bedre, og hun har vært stabil i 50 prosent stilling siden oktober 2021.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune anfører i det vesentligste at redusert arbeidstid for A ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe. De anfører at det vil medføre en belastning for barna med en midlertidig vikar, fordi barna har behov for stabile voksenpersoner i barnehagen. Videre anfører arbeidsgiver at det vil medføre vesentlig ulempe å utlyse en midlertidig stilling fordi det er enklere å rekruttere kvalifisert og godt egnet personell til en fast stilling enn til en midlertidig stilling. Usikkerheten rundt As mulighet til å fungere i stillingen sin har vært en stor belastning for arbeidsplassen, kollegaer og leder. A har ikke fungert i stillingen sin i de siste 11 årene på grunn av helseplager og høyt sykefravær. Arbeidsgiver opplever at A er kronisk syk og har erfart at hun ikke vil kunne fungere i stillingen sin etter at de har forsøkt tilrettelegging og fysioterapi. Arbeidsgiver anser tilretteleggingsplikten som oppfylt og finner det ikke sannsynlig at ett år med redusert arbeidstid vil være et egnet tiltak for kronisk sykdom.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av Tvisteløsningsnemnda. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

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.

Alternativet «helsemessige grunner» omfatter sykdom hos arbeidstakeren selv. Tilstanden må kunne dokumenteres med en legeattest. Bestemmelsen tar sikte på generelt sviktende helse, for eksempel hos eldre arbeidstakere som føler at full arbeidsdag blir for anstrengende. Retten omfatter ikke sykdomstilfeller som kan avhjelpes med sykmelding. Slik saken er opplyst finner nemnda det sannsynliggjort at A oppfyller inngangsvilkåret.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Hvorvidt arbeidstidsreduksjonen vil innebære vesentlig ulempe, vil bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfelle. Vurderingen innebærer en avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særlig stort, kreves en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiverens side for å avslå. Dette følger blant annet av uttalelsen fra departementet i Ot. Prp. Nr. 68 (1998-1999) punkt 3.2.3, om at 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.

Kravet til at ulempen må være vesentlig, innebærer at det ikke er nok å påberope en generell ulempe. Det vil for eksempel ikke være nok at arbeidsgiver må benytte vikar eller omorganisere arbeidsoppgaver, med mindre dette medfører større utfordringer enn normalt.

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at redusert arbeidstid ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidsgiver har over mange år tilpasset arbeidstiden og arbeidsforholdene for A uten at hun har kommet tilbake i full stilling. Dersom arbeidstaker skal få ytterligere redusert arbeidstid fremover vil det medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidsgiver har behov for stabil arbeidskraft over tid av hensyn til barna i barnehagen og det fremstår som uklart om A vil kunne komme tilbake til full stilling selv etter ett år med redusert arbeidstid. Det kommer frem av saksdokumentene at arbeidstaker har en kronisk lidelse og det er uvisst om hun vil kunne arbeide i en 100 prosent stilling.

### **Konklusjon**

A gis ikke medhold i krav om redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

17. mars 2022

### **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 annet 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

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 fjerde ledd.