



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
02.11.2023

**Vår referanse**  
2023/169

**Saksbehandler**  
Nina N. Hermansen

## **VEDTAK NR 112/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag 31. oktober 2023.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Andreas Dag Nilsen, KS  
Ingrid Tordis Enoksen, Unio

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Vilde Værness, Vitenskapsmuseet Trondheim  
Anne Marit Karlsen, Teknisk museum Oslo

### **Saken gjelder**

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

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

Stiftelsen B

## Det ble truffet slikt vedtak:

### Saksforhold

A er fast ansatt som museumsformidler i stilling på 100 prosent i Stiftelsen B. Hun har siden august 2021 hatt 30-50 prosent permisjon på grunn av arbeidsavklaringspenger (AAP).

Stiftelsen B har virksomhet i 9 ulike kommuner, med et bredt spekter av fagområder. De er organisert i ulike avdelinger og A arbeider i avdeling C. I denne avdelingen dekker de aktiviteter som forskning, forvaltning, formidling og utvikling, samt administrative oppgaver og personaloppfølging. De fordeler ressursene på flere faste lokasjoner; D, E, F og G. Det er 7 årsverk i avdelingen.

A søkte den 12. juni 2023 om redusert arbeidstid med 40 prosent fra og med 26. august 2023 til og med 26. august 2024. Hun ønsker redusert stilling på grunn av sin helsetilstand.

Arbeidsgiver innvilget delvis søknaden ved brev datert 30. juni 2023. A mottok brevet 7. juli 2023. Arbeidsgiver innvilget redusert arbeidstid med 50 prosent frem til 31. desember 2023. Begrunnelsen for avgrensningen av tiden er at arbeidsgiver ønsker en avklaring på om A vil komme tilbake i 100 prosent stilling eller ønsker å si opp sin stilling.

A sendte saken til Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 3. august 2023.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende dokumenter til nemnda:

- brev av 3. august 2023
- brev av 31. august 2023
- brev av 14. september 2023
- brev av 28. september 2023

Stiftelsen B har sendt følgende dokumenter til nemnda:

- brev av 18. august 2023
- brev av 20. september 2023

### Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at hun har rett til redusert arbeidstid på grunn av helsemessige årsaker. Hun kan ha sterke fysiske smerter som reduserer konsentrasjonen, arbeidsevnen og sosial deltakelse. Smertene kommer uten forvarsel og smertestyrken er svært uforutsigbar. A ønsker mer tid til å få avklart arbeidsevnen på lengre sikt. Dersom det viser seg at hun har varig redusert arbeidsevne ønsker hun å redusere stillingen fremfor å si opp hele stillingen.

A har vært fleksibel og imøtekommende med å arbeide mer i perioder, som med sesongbasert formidling, for deretter å avspasere. Arbeidsgiver har ikke hatt lønnsutgifter på grunn av hennes tidligere fravær, ettersom hun har vært i ulønnet permisjon (AAP). Ekstra lønnsutgifter til vikar har vært tatt fra en annen vakant stilling i avdelingen.

A mener at arbeidsgivers anførsel om svekket måloppnåelse på formidlingsfeltet ikke har noe med hennes helsetilstand eller permisjoner å gjøre. Arbeidsgiver har selv tatt bort ting fra programmet på grunn av for dårlig inntjening.

A jobber mot målet om å komme tilbake til 100 prosent stilling.

### **Arbeidsgivers anførsler**

Stiftelsen B gjør gjeldende at det vil medføre en vesentlig ulempe om A får innvilget rett til redusert arbeidstid etter 31. desember 2023.

Arbeidsgiver hevder at de har strukket seg langt for å imøtekomme As behov, og viser til at hun har hatt redusert arbeidstid de siste to årene på tross av bemanningsproblemene det skaper. De klarer ikke å bemanne reststillingen hennes med adekvat kompetanse og må derfor bemanne en større stilling, og har brukt opp til 50 prosent større lønnsressurser enn de har tilgjengelig. De har nå en vikar i 100 prosent stilling og A arbeider 60 prosent, noe som betyr at de har en ekstra ressurs utover faste stillinger på 60 prosent.

Arbeidsgiver anfører videre at de har svekket måloppnåelse på formidlingsfeltet og at belastningen på kollegaer og nærmeste leder øker ved at de må dekke opp for As ugjorte oppgaver. Samlet sett er dette en vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Avdelingen har 7 årsverk som skal dekke alle oppgaver i 5 kommuner i et stort geografisk område. De er svært sårbare ved sykefravær og permisjoner og det blir arbeidsmessig slitasje på alle i avdelingen. Alle må være beredt til å løse oppgavene i avdelingen, uavhengig av kompetanse. Arbeidsgiver er bekymret for at uforutsigbarheten i ressursituasjonen over lang tid har ført til usikkerhet og ekstra belastning på deres ansatte, og da spesielt på F kontoret.

### **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.

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.

Tvisteløsningsnemnda vil bemerke at A oppfyller inngangsvilkåret i bestemmelsen og at partene er enige om dette.

I denne saken er partene uenige om redusert arbeidstid som omsøkt vil medføre 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 enn ellers. 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 delt seg i et flertall og i et mindretall.

Nemndas flertall, medlemmene Due, Enoksen og Værness har etter en konkret vurdering kommet til at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort at redusert arbeidstid som omsøkt vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Flertallet har i interesseavveilingen tatt utgangspunkt i at A har et sterkt og velbegrunnet behov for redusert arbeidstid. Arbeidsgiver har allerede en vikar i stillingen og det er ikke dokumentert at det vil være utfordringer med å skaffe en vikar i 40 prosent stilling.

Flertallet har forståelse for at redusert arbeidstid medfører visse ulemper for arbeidsgiver, men finner det ikke godtgjort at ulempene forbundet med dette kan anses som vesentlige i lovens forstand når man ser hen til arbeidstakers sterke behov.

Nemndas mindretall, medlemmene Nilsen og Karlsen har etter en konkret vurdering kommet til at redusert arbeidstid som omsøkt ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidsgiver har over flere år tilpasset arbeidstiden til A, uten at hun har kommet tilbake til full stilling. De har innvilget redusert arbeidstid med 50 prosent frem til 31. desember 2023. Dersom A skal få ytterligere redusert arbeidstid fremover vil det medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidsgiver har behov for forutsigbarhet og en avklaring med hensyn til bruk av ressursene. Det kommer frem av saksdokumentene at As helseutfordringer ikke er forbigående, og at hun vil ha behov for tilrettelegging og fravær, og det vil dermed være uvisst når eller om hun vil kunne arbeide i en 100 prosent stilling.

### **Konklusjon**

A har rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd med 40 prosent til og med 26. august 2024.

## **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

2. november 2023