

## **VEDTAK NR 01/16 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag 15. desember 2015.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due (vara for Henning Harborg), leder  
Lornts Nagelhus (vara for Silje Hassellund Solberg), LO  
Silje Stadheim Almestrand (vara for Elisabeth Lea Strøm), NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Anne Kathrine Ellila, Fagforbundet  
Christian Didriksen, Private barnehagers Landsforbund

### **Saken gjelder**

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

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

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

### **Saksforhold**

A er ansatt som assistent i stilling på 100 prosent ved B. Hun har jobbet på småbarnsavdelingen, og har også jobbet som pedagogisk leder med dispensasjon fra august 2013 til juli 2014. Hun gikk ut i fødselspermisjon 9. september 2014 og fikk den forlenget til 31. desember 2015.

A har søkt to ganger om å få redusert arbeidstid til 50 prosent stilling. Søknaden var begrunnet i at hun, sammen med barnets far, ønsker å dele på å være hjemme med barnet fra januar 2016 fram til juli 2016. Det endelige avslaget ble gitt i e-post 18. september 2015. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med at de har mange barn med spesielle behov dette året, som har et ekstra behov for stabilitet rundt seg. Det er også flere av de ansatte som har permisjon. Videre er det flere nyansatte assistenter som er under opplæring, slik at enda en ny medarbeider i opplæring vil være svært krevende.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 15. oktober 2015 fra Fagforbundet Oslo. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstakersiden:

- brev av 15. oktober 2015
- brev av 3. november 2015
- brev av 23. november 2015

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 9. november 2015
- brev poststemplet 4. desember 2015

### **Arbeidstakers anførsler**

A mener hun har rett til redusert arbeidstid i 50 prosent frem til juli 2016 og anfører i det vesentligste:

Hun ønsker å ha redusert arbeidstid på 50 prosent fra januar til juli 2016 slik at hun og barnets far kan dele på å være hjemme med barnet den første perioden. Videre anfører hun at etter å ha jobbet i barnehagen i flere år er hun godt kjent med rutinene, og kan bidra til opplæring av nyansatte og vikarer. Dette vil føre til en stabilitet i personale.

Ved en barnehage er det stadig behov for vikarer ved sykefravær og lignende, og barna er vant til å forholde seg til mange voksne. At A ønsker å jobbe redusert i en periode vil ikke føre til betydelige negative konsekvenser. Når det gjelder tilknytningsprosessen mellom barn og voksne er dette viktig for barn under tre år. A skal jobbe på en avdeling der barna er i alderen 3-6 år, og dette vil dermed ikke være av like stor betydning.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B mener A ikke har rett til redusert arbeidstid, og anfører i det vesentligste:

På storebarnsavdelingen som A skal tilbake til, er pedagogisk leder i permisjon, og det søkes om dispensasjon for en erfaren assistent som kjenner denne avdelingen godt. Det er allerede

to assistentstillinger på 50 prosent. Det er også to barn med spes. ped. behov på avdelingen. Det er i alt fire assistenter på avdelingen. Hvis As stilling skal deles opp, blir det fem assistenter og en pedagog på avdelingen. Dette er mange mennesker for barna å forholde seg til fast, og ingen av de som har stillinger på 50 prosent har mulighet til å arbeide mer. Ut fra et pedagogisk/psykologisk synspunkt vil tilknytningsprosessen for disse barna være skadelidende. Ved sykdom blir det vikarer og enda flere voksne å forholde seg til. Vikar for pedagogisk leder er heller ikke best rustet til å lære opp nye medarbeidere. Vedkommende som har dispensasjon skal selv få veiledning.

Ut fra en helhetlig vurdering hvor det er blitt sett på muligheter for omrokkeringer i personalet ut fra det primære hensynet til barnas behov, er det svært belastende for barnehagen å gi A redusert arbeidstid frem til juli 2016.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) 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 *andre vektige velferdsgrunner* tar i første rekke sikte på å imøtekomme foreldres ønske om mer tid til samvær med små barn eller behov som følge av problemer med å skaffe barnepass i arbeidstiden. I henhold til lovens forarbeider anses foreldre med barn under 10 år å ha behov for å få redusert sin arbeidstid, dersom de ber om dette. De trenger ikke å begrunne behovet nærmere. A har ett barn på litt over 1 år, og oppfyller dermed bestemmelsens inngangsvilkår.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Av forarbeidene til tidligere arbeidsmiljølov § 46A, Ot. prp. nr. 3 (1982-1983), fremgår at det ved vurderingen må foretas en avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særlig stort, bør det kreves en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiverens side for å avslå enn ellers. Lovens forarbeider gir ellers anvisning på en konkret og skjønnsmessig vurdering av de ulemper som påberopes av arbeidsgiver. I forarbeidene til gjeldende bestemmelse om redusert arbeidstid, Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) heter det at bestemmelsen er ment å videreføre det materielle innholdet i tidligere § 46A, og at praksis som har utviklet seg rundt ulempevurderingen etter den bestemmelsen fremdeles vil være relevant. I den praksisen er det lagt til grunn at kravet til vesentlig ulempe innebærer at det ikke er tilstrekkelig å påberope en generell ulempe, for eksempel ulempen ved å måtte omorganisere arbeidsoppgaver eller skaffe vikar.

Nemndas flertall, medlemmene Due, Nagelhus og Ellila, har etter en konkret helhetsvurdering kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at den omsøkte arbeidstidsreduksjonen for A vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Formålet med reduksjonen er å ha mer tid med barnet i dets første 2 leveår. Det er søkt om permisjon for en periode på litt over et halvt år, og en reduksjon på 50 prosent. Nemnda kan ikke se at en assistent til på en avdeling med store barn kan sies å være en vesentlig ulempe. Det at andre ansatte har permisjoner, kan ikke være nok til å avskjære kravet. Nemnda har forståelse for at reduksjonen vil medføre visse utfordringer for arbeidsgiver, men finner det ikke godtgjort at ulempene forbundet med dette kan anses som vesentlige i lovens forstand.

Flertallet har etter dette kommet frem til at A har rett til redusert arbeidstid til 50 prosent stilling frem til juli 2016.

Nemndas mindretall, medlemmene Almestrand og Didriksen har etter en konkret helhetsvurdering kommet til at redusert arbeidstid som omsøkt vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Mindretallet har særlig vektlagt arbeidsgivers anførsel om at den omsøkte reduksjonen vil medføre at barna får mange personer å forholde seg til fast, noe som vil gjøre at barnas tilknytningsprosess blir skadelidende. Det vil også føre til vanskeligheter for arbeidsgiver å ha tilstrekkelig og velopplært personale i de forskjellige avdelingene.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
leder

Oslo, 06.01.2016

### **Til orientering:**

Tvist om rett til redusert arbeidstid kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 (2). 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 (3).