

## **VEDTAK NR 214/16 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 14. desember 2016.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

**Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS  
Gry Brandshaug Dale, KS

**Særskilt oppnevnte medlemmer**

Ingrid Schønning, Virke  
Kjetil Andersen, Handel og Kontor

**Saken gjelder**

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

**Arbeidstaker**

A

**Arbeidsgiver**

B

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

### **Saksforhold**

A er ansatt som rådgiver i stilling på 100 prosent i dagligbankavdelingen ved B. Hun har vært ansatt i banken siden 2006.

A har tre barn på henholdsvis 2, 6 og 7 år. Sønnen på 6 år har xxx som gjør ham svært pleietrengende og avhengig av tilsyn hele døgnet.

Grunnet sønnens helsetilstand var A hjemmeværende med pleiepenger og sykemelding frem til han var 2 år. Da han begynte i barnehage høsten 2012, ble A etter søknad til arbeidsgiver innvilget redusert arbeidstid til 58 prosent stilling. Sønnen ble imidlertid så mye syk i barnehagen at hun etter kort tid ble innvilget pleiepenger fra NAV og var fraværende fra arbeid i ytterlige 6 måneder. Ved utløpet av pleiepengeperioden var A gravid på nytt, og ble 100 prosent sykemeldt grunnet høyrisikosvangerskap. Etter fødsel var hun så i ulønnet permisjon frem til 26. november 2015, senere forlenget til september 2016.

Sønnen begynte på en spesialskole høsten 2016, men på grunn av xxx kan han kun være på skolen tre dager i uken. A søkte derfor arbeidsgiver om redusert arbeidstid til 58 prosent stilling. Søknaden ble avslått av arbeidsgiver i brev datert 18. august 2016.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 12. september 2016. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 12. september 2016
- brev av 10. oktober 2016
- brev av 7. november 2016
- brev av 5. desember 2016

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 24. oktober 2016
- brev av 23. november 2016

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Redusert arbeidstid som omsøkt vil ikke medføre noen vesentlig ulempe for virksomheten. As stilling i banken stiller begrensede krav til formell kompetanse, og det stilles spørsmål til hvor vanskelig det er å rekruttere kvalifisert bemanning til reststillingen. A stiller seg for øvrig svært positiv til kompetansehevende tiltak, og kan ikke se at den omsøkte arbeidstidsreduksjonen vil forhindre eller vanskeliggjøre dette. Med tanke på As tungtveiende behov for redusert arbeidstid, må det stilles økte krav til arbeidsgivers begrunnelse for avslaget.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste:

Redusert arbeidstid som omsøkte vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Det er for tiden stor teknologisk utvikling i avdelingen der A arbeider, og det har vist seg svært vanskelig for banken å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft til mindre stillingsbrøker og vikariater. Utviklingen ved avdelingen medfører også at A må gjennom en nødvendig kompetanseheving som ved redusert arbeidstid vil være ytterligere tid- og ressurskrevende både for arbeidsgiver og for A selv. A har i stor grad vært fraværende fra arbeidet de siste åtte årene, og bruken av en rekke deltidsansatte og vikarer har gjort det vanskelig for arbeidsgiver å beholde en stabil og lønnsom avdeling.

### **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.

Nemnda finner at A må anses å ha behov for redusert arbeidstid både av sosiale grunner og andre vektige velferdsgrunner. Sosiale grunner omfatter forhold knyttet til arbeidstakerens familie eller nærmeste omgivelser som utløser omsorgsoppgaver eller belastninger utenom det vanlige, for eksempel gamle, pleietrengende foreldre, syk ektefelle, barn med funksjonshemming og lignende. 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. Nemnda finner det således ikke tvilsomt at inngangskriteriet i arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) er oppfylt i denne saken.

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.

Nemnda tar i interesseavveiningen utgangspunkt i at A har et sterkt og velbegrunnet behov for redusert arbeidstid. Sønnens helsetilstand gjør at A har et særlig behov for å kunne tilpasse arbeidstiden slik at hun kan opprettholde den nødvendige omsorgen for ham de dagene han ikke kan være på skolen. Det må derfor kreves en sterk begrunnelse fra arbeidsgiverens side for å avslå As krav.

Nemnda har forståelse for at arbeidstidsreduksjonen vil medføre utfordringer for arbeidsgiver, men finner det ikke godtgjort at ulempene forbundet med dette kan anses som vesentlige i lovens forstand når en ser hen til arbeidstakers sterke behov.

En vesentlig del av arbeidsgivers begrunnelse for avslag er at A har vært helt eller delvis fraværene fra jobb over mange år og at det er dårlig ressursutnyttelse og økonomi å innvilge ytterligere redusert arbeidstid. Med et slikt behov som A har for reduksjon av arbeidstiden, kan nemnda vanskelig se at det er en avgjørende innvending at A ikke har kunnet fungere i full stilling siden 2008.

Hva gjelder arbeidsgivers beskrivelse av bemannings- og rekrutteringssituasjonen, ser nemnda at en tilrettelegging for en stilling på 58 prosent vil medføre ulemper, men finner det ikke godtgjort at de er av vesentlig karakter når en ser hen til As sosiale situasjon. Med tanke på rekruttering til reststillingen viser nemnda til at det da er tale om en vikarstilling på over 40 prosent som ikke stiller særlige krav til formell utdanning og kan utlyses med varighet - eventuelt over flere år.

A har ikke satt noen tidsbegrensning i sin søknad om redusert arbeidstid. Da det i denne saken er tale om flere forhold som kan endre seg over tid, samtidig som arbeidstakers utfordringer ser ut til å ha en varig karakter, finner nemnda det hensiktsmessig at den omsøkte permisjonen begrenses til ett år. Partene oppfordres allerede nå til å finne en varig løsning.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis rett til 40 prosent redusert arbeidstid ut 2017.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
leder

Oslo, 15.12.2016

### **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).