



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**

19. oktober 2022

**Vår referanse**

2022/104

**Saksbehandler**

Katarina Torrissen Revang

## VEDTAK NR 90/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 13. oktober 2022.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

**Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder

Vetle Wetlesen Rasmussen, YS

Silje Stadheim Almestrand, NHO

**Særskilt oppnevnte medlemmer**

Arnfinn Grønvold, Lillestrøm kommune

Bjørn Saugstad, Utdanningsforbundet

**Saken gjelder**

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

**Arbeidstaker**

A

**Arbeidsgiver**

B kommune, X

## Det ble truffet slikt vedtak:

### Saksforhold

A er ansatt som tegnspråktolk i stilling på 100 prosent i B kommune ved X.

Den 28. april 2022 søkte A om redusert arbeidstid til 78,2 prosent for skoleåret 2022/2023. Hun ønsker å jobbe mandager, tirsdager, torsdager og fredager fra kl. 08:30 til kl. 14:20, som er til og med sjettede skoletime. På onsdager ønsker A å jobbe fra kl. 09:50 til kl. 15:50, for å være tilgjengelig for å tolke undervisning på eventuelle fagdager. Totalt tilsvarer dette arbeid i 78,2 prosent stilling.

Søknaden er håndskrevet på et skjema med tittel «Søknad om permisjon for kommunalt tilsatte», men under «søknadsgrunn» står det at søknaden gjelder redusert arbeidstid. A ønsker mer samvær med barna og at de skal få kortere dager i barnehagen. Uten redusert arbeidstid vil barna få omtrent ni og en halv time i barnehagen hver dag.

Den 31. mai 2022 har arbeidsgiver påført "avslag på søknad" på den opprinnelige søknaden fra A. Videre påførte arbeidsgiver at avslaget gjelder «omsorgspermisjon». Avslaget ble mottatt av A den 7. juni 2022, og ble påklaget 10. juni 2022. I klagen ble det presisert at søknaden gjelder retten til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4). I brev datert 13. juni 2022 opprettholdt arbeidsgiver avslaget på «permisjonssøknad», til tross for As presiserte i klagen at den gjaldt rett til redusert arbeidstid. A mottok arbeidsgivers brev 15. juni 2022.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda i brev datert 19. juni 2022. I svaret til nemnda av 24. august 2022 viste arbeidsgiver til arbeidsmiljøloven § 10-2 (4).

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 19. juni 2022
- brev datert 30. juni 2022

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 24. august 2022

### Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at hun på grunn av omsorg for små barn på 1 og 3 år har rett til redusert arbeidstid, og anfører at dette ikke vil innebære en vesentlig ulempe for X. Videre viste hun til at arbeidsgivers avslag primært er knyttet til at de mister fleksibilitet når timeplanen for tolkene skal settes opp, noe som ikke innebærer en vesentlig ulempe. De påberopte ulempene er av generell art som redusert arbeidstid vanligvis vil medføre for alle arbeidsgivere. A viste også til at hun ikke er kjent at X har gjort noen forsøk på å redusere eller avhjelpe eventuelle ulemper. Endelig viste hun til at fri midt på dagen ikke avhjelper hennes behov og at barnehagen har en fastsatt døgnrytme som gjør at barna ikke kan leveres sent som fast ordning.

A opplyser også at vedkommende som skal sette opp timeplanen for tolker («tolkekoordinatoren») har opplyst at det ikke har vært problematisk å fylle opp timene på slutten av dagen i forrige periode med redusert arbeidstid. Dersom det likevel skulle by på utfordringer dette året, foreslår A at skolen kan øke stillingsprosentene for tolkevikarene. Skolen har dessuten en avtale med NAV Tolketjeneste i B, som tolker kan bestilles fra. Det er dermed ingen risiko for at elevene skal stå uten tolk i undervisningen.

I X sin opprettholdelse av avslaget fremgår det at de har vært i kontakt med B Pensjonsforsikring. Der informeres det om at A har rett til ett års permisjon som er pensjonsgivende, og utover dette har hun ingen permisjonsrettigheter. A stiller spørsmålsteget med hvilken relevans dette har for hennes søknad om redusert arbeidstid, all den tid hun ikke har bedt om omsorgspermisjon, men redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4). Uavhengig av reglene og rettighetene som står i B Pensjonsforsikring, kan dette ikke redusere retten til redusert arbeidstid som hun har etter arbeidsmiljøloven.

### **Arbeidsgivers anførsler**

X gjør gjeldende at A ikke har rett til redusert arbeidstid, og anfører at dette vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten.

A har hatt engasjement ved X siden høsten 2017. Hun har hatt 70 prosent fast stilling fra 1. august 2020, og fikk økt sin stilling til 100 prosent fra 1. oktober 2021. Umiddelbart etter stillingsøkningen, søkte hun om redusert stilling for perioden 13. september 2021 – 31. juli 2022. Dette ble innvilget fordi det enkelt lot seg organisere ettersom hun fra før av hadde en timeplan i ca. 70 prosent stilling.

Hørselshemmede elever har rett til samme fagtilbud som skolens øvrige elever. Elevene trenger kontinuitet i tolkningen når det gjelder bruk av fagterminologi. Det utvikles gjerne et språklig samspill mellom tolk og elev, med spesifikke tegn for ulike faguttrykk, tilpasset de ulike fagene. Det vil gå klart utover elevenes undervisningstilbud dersom det kommer inn forskjellige vikarer fra gang til gang som skal tolke undervisningen, og skolen prøver også å tilpasse tilbudet slik at tolkene bidrar i programfag de har erfaring med fra tidligere. Det er svært krevende å få koordinert timeplanen til elevene med hørselshemming, fordi den må tilpasses andre skolars undervisning i programfag.

X har for tiden ti tolker. Ni jobber 100 prosent stilling, og én jobber i 50 prosent stilling. Å få tak i kvalifisert personell byr på store utfordringer, og arbeidsgiver kan ikke se at det er mulig å få tak i en tolk til et 22 prosent vikariat. Det er behov for alle ansatte i den stillingsprosenten de er ansatt i, og det er ikke kapasitet til å dekke opp 22 prosent stilling med eget personell.

Elevtallet har økt fra 33 til 41 elever dette skoleåret. I denne situasjonen har X behov for at de tolkene skolen har tilgjengelig, kan benyttes fritt etter behov, slik at elevenes rett til et fullverdig undervisningsbehov blir ivaretatt.

A vil heller ikke kunne delta på fellesmøte på onsdager fra kl. 08:00-10:00 dersom hun får redusert arbeidstid slik hun har søkt om.

Samlet sett mener X at det vil innebære en vesentlig ulempe at A får redusert arbeidstid. De legger avgjørende vekt på hensynet til skolens drift for en sårbar elevgruppe.

### **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 «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.

Tvisteløsningsnemnda legger til grunn at A oppfyller inngangsvilkåret i bestemmelsen, da hun har to små barn på 1 og 3 år. Uten redusert arbeidstid vil barna få omtrent ni og en halv time i barnehagen og A vil få mindre tid med dem i hverdagen. Etter loven er dette i seg selv vektige velferdsgrunner som er i bestemmelsens kjerneområde.

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 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.

Nemnda har kommet frem til at A har rett til redusert arbeidstid slik hun har søkt om. Nemnda har forståelse for at redusert arbeidstid vil medføre visse utfordringer for arbeidsgiver med hensyn til å få timeplanen til å gå opp, særlig siden elevtallet har økt fra 33 elever til 41 elever fra forrige skoleår. A hadde imidlertid tilsvarende arbeidstidsordning forrige skoleår, i perioden 13. september 2021 – 31. juli 2022. Arbeidsgiver opplyser om at de innvilget redusert arbeidstid i denne perioden fordi det var enkelt å organisere

timeplanen, siden de allerede hadde en timeplan tilpasset hennes 70 prosent stilling. Etter nemndas oppfatning gjør det samme seg gjeldende for den perioden det nå er søkt om, da arbeidstaker på søknadstidspunktet også hadde redusert arbeidstid. Det fremgår videre av sakens dokumenter at endelig timeplan ikke er klar før til høsten. Arbeidsgiver hadde derved god tid til å gjøre aktive tiltak for likevel å få timeplanen til å gå opp, da hun søkte om redusert arbeidstid i april 2022. Når det gjelder anførselen om at kontinuiteten til elevene vil påvirkes ved redusert arbeidstid for A, finner ikke nemnda at dette kan tillegges nevneverdig vekt all den tid dette tidligere har latt seg organisere.

A har et tungtveiende behov for redusert arbeidstid, og nemnda kan ikke se at arbeidsgiver har dokumentert vesentlige ulemper som overstiger arbeidstakers behov. Nemnda kan heller ikke se at arbeidsgiver i tilstrekkelig grad har forsøkt å finne løsninger slik at As søknad kan etterkommes. Nemnda har derved kommet til at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort at redusert arbeidstid vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten.

### **Konklusjon**

A får medhold i krav om redusert arbeidstid til en stilling på 78,2 prosent.

### **Twisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

19. oktober 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 Twisteløsningsnemndas 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.