

# Tvisteløsningsnemnda

etter arbeidsmiljøloven

Vedtaksdato: 22.10.2013

Ref. nr.: 13/26371

Saksbehandler: Mads Backer-Owe

## VEDTAK NR 55/13 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 17. oktober 2013**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder

Anne-Lise H. Rolland, oppnevnt etter forslag fra LO

Anders Stenbrenden, oppnevnt etter forslag fra NHO (vara for Elisabeth Lea Strøm)

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Ingrid Schønning, Virke

Tone Ljoså, HK

### **Saken gjelder**

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

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

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

### **Saksforhold**

A har siden mai 2008 vært fast ansatt som resepsjonsmedarbeider i stilling på 100 prosent ved regnskapssenteret ved B.

Etter en periode med langtidssykemelding grunnet et utbrenthetssyndrom fikk A i 2010 innvilget 3 års studiepermisjon med planlagt tilbakekomst 9. september 2013. På grunn av forhold ved utdanningsstedet ble hun forsinket i sitt planlagte utdanningsløp. A er nå midtveis i studieløpet til en bachelor i økonomi og helseledelse. Studiet tas med 75 prosent studieprogresjon over 4 år.

I brev av 15. juli 2013 søkte A arbeidsgiver om redusert arbeidstid til maksimalt 60 prosent stilling til og med studieåret 2014/2015, alternativt en forlengelse av hennes studiepermisjon ut samme periode. Søknaden var begrunnet med hennes sviktende helse.

Søknaden ble avvist av arbeidsgiver i brev av 16. juli 2013, begrunnet med at videre studiepermisjon ikke kunne innvilges. Fordi avslaget ikke behandlet spørsmålet om redusert arbeidstid, sendte A en ny søknad der det ble vist til arbeidsmiljøloven §§ 10-2 (4) og 4-6 (1). Den nye søknaden ble avslått av B i brev datert 5. august 2013.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev datert 15. august 2013. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 15. august 2013

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 18. september 2013

### **Arbeidstakers anførsler**

På vegne av A anfører Parat i det vesentligste:

A oppfylder inngangskriteriet for redusert arbeidstid/tilrettelegging. Hennes helsemessige situasjon tilsier at hun for tiden ikke kan returnere til full stilling. Fullføring av den påbegynte utdannelsen inngår i et fornuftig opplegg med det mål at hun skal komme tilbake i full stilling.

En innvilgelse av redusert arbeidstid som omsøkt vil ikke medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidsgivers begrunnelse for vesentlig ulempe er generell, og det er ikke anført ulemper utover det som er påregnelig i de aller fleste tilfeller.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste:

A oppfylder ikke vilkårene for rett til videre utdanningspermisjon ettersom hun nylig har hatt utdanningspermisjon i 3 år. A oppfylder heller ikke vilkårene for rett til redusert arbeidstid etter aml. § 10-2 (4). I følge kommentarer til loven er bestemmelsens krav om helsemessige

grunner oppfylt når arbeidstaker ikke makter å arbeide tilsvarende sin opprinnelige stillingsprosent grunnet redusert helse. Dette kan ikke sies å være tilfellet her, da A i tillegg til å arbeide 60 prosent stilling vil studere med 75 prosent av alminnelig progresjon.

Subsidiært anføres det at en innvilgelse av omsøkt ordning vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Avdelingen A er tilknyttet har få ansatte, og er sårbar for fravær. I den treårsperioden A har hatt permisjon, har en vikar fungert i hennes stilling. Virksomheten kan ikke forlenge denne vikarens midlertidige stilling med ytterligere to år. Det vil også være vanskelig å rekruttere en ny kvalifisert vikar til en midlertidig stilling på kun 40 prosent.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. 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.

Nemndas flertall, medlemmene Harborg, Rolland og Ljoså, finner at arbeidstaker må gis medhold.

A startet for tre år siden et treårig utdanningsløp. Begrunnelsen var i stor grad av helsemessig art. A slet, og sliter fortsatt, med alvorlig utbrenthet, og det var enighet både mellom NAV, leger og arbeidsgiver om at utdanningen var hensiktsmessig for at hun skulle komme tilbake i full jobb uten problemer. NAV innvilget også arbeidsavklaringspenger til formålet. A har i dag fullført halve utdanningen, og ønsker redusert arbeidstid for å fullføre den. Hennes lege har understreket at fullføring av utdanningen vil gi langsiktig helsemessig gevinst for A, slik forutsetning var da den ble påbegynt for tre år siden. Selv om fri til utdanning som hovedregel reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11 om utdanningspermisjon, finner flertallet at det i de helt spesielle omstendighetene i denne saken foreligger vektige velferdsgrunner som gir rett til redusert arbeidstid. Det legges vekt på at A er halvveis i et utdanningsløp som ble påbegynt nettopp for å sikre en langsiktig helsemessig gevinst, noe legen fortsatt mener vil oppnås.

Flertallet må etter dette ta stilling til hvorvidt den omsøkte arbeidstidsreduksjonen 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 arbeidsgiver 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.

Flertallet finner at redusert arbeidstid som omsøkt ikke er til vesentlig ulempe for virksomheten. Slik arbeidsgiver har beskrevet bemannings- og rekrutteringssituasjonen, ser flertallet at en tilrettelegging for en stilling på 60 prosent vil medføre visse ulemper, men finner ikke at de er av vesentlig karakter.

Nemndas mindretall, medlemmene Stenbrenden og Schönning, har kommet til et annet resultat. På grunnlag av sakens dokumenter legger mindretallet til grunn at søknaden er begrunnet i et ønske om tid til utdanning snarere enn helsemessige grunner. Mindretallet viser til at arbeidstaker nylig har hatt utdanningspermisjon i tre år etter å ha vært sykemeldt i halvannet år og nå skal fortsette det påbegynte studiet. Det var ytterligere 2 års utdanningspermisjon hun søkte på i første omgang, søknaden om redusert stilling kom først etter avslag på utvidet studiepermisjon. Det er hennes studium og ønsket om må fullføre dette som synes å ha motivert søknaden. Det er videre opplyst at hun skal fullføre et studium med 75 prosent studieprogresjon i tillegg til å arbeide 60 prosent. Det dreier seg altså om et studium som presumptivt vil kreve større innsats enn den omsøkte arbeidstidsreduksjonen på 40 prosent skulle tilsi. Nemndas mindretall kan derfor vanskelig se at det foreligger helsemessige grunner som tilsier redusert arbeidstid.

Mindretallet kan heller ikke se at det foreligger andre vektige velferdsgrunner som kan medføre at arbeidstaker får medhold. At arbeidstaker ønsker å fullføre et påbegynt studium kan ikke utgjøre en slik viktig velferdsgrunn. Loven har egne detaljerte regler for studiepermisjon og det er på det rene at arbeidstakeren ikke har krav på permisjon etter disse. Å strekke reglene om redusert arbeidstid ved å kategorisere ønsket om og behovet for å fullføre studiet som en viktig velferdsgrunn kan det da ikke være grunnlag for. Dette må gjelde selv om den opprinnelige søknaden om utdanningspermisjon var begrunnet i helsemessige forhold. Det fremstår som urimelig at arbeidsgiver i et slikt tilfelle må ty til vikarer i til sammen fem år for at arbeidstaker skal fullføre et studium hun ikke ville hatt krav på etter reglene om utdanningspermisjon, og hvor heller ikke helsemessige forhold i tilstrekkelig grad grunngir redusert arbeidstid.

Nemndas mindretall mener videre at det foreligger en vesentlig ulempe. Det er etter mindretallets syn åpenbart urimelig for Bs regnskapscenter å måtte fungere med vikarer i ytterligere to år og dermed måtte holde en stilling ledig for en ansatt med ulike vikarer fra 5.1.2009 til 1.7.2015.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Oslo, 22.10.2013

### **Til orientering**

Tvist om rett til fleksibel arbeidstid kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 andre 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.