

## **VEDTAK NR 46/09 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag den 30. juni 2009 i Arbeidstilsynets lokaler, Lillestrøm.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder  
Karen Sophie Steen, LO  
Elisabeth Lea Strøm, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Ole Petter Blindheim, Utdanningsforbundet  
Børge Benum, KS

### **Saken gjelder**

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

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B kommune

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

### **Saksforhold**

A ble ansatt som pedagogisk leder ved X barnehage i B kommune i stilling på 100 prosent i 2005. A arbeidet i stilling på 80 prosent fra 2006 til 2007. Grunnet ønske om og behov for mer tid sammen med barna, ble stillingen redusert til 60 prosent fra 2007 til 2008.

Hun arbeidet som kombinert pedagogisk leder og baseleder i stilling på 80 prosent fra 1. januar 2009. I mai 2009 overtok A baselederansvar og arbeider 80 prosent. A har etter det opplyste påtatt seg baselederansvar for 2009/2010.

Ved søknad av 11. januar 2009 søkte A om å få redusert sin stilling (utvidet permisjon) til 60 prosent for tidsrommet august 2009 til juli 2010. B kommune avsto søknaden ved brev av 9. februar 2009. Det ble vist til at etter stillingsinstruksen var minimum stillingsstørrelse for pedagogiske ledere og baseledere 80 prosent. Kommunen tilbød i stedet mindre stilling for en periode, men da som barne- og ungdomsmedarbeider med den lønn, det ansvar og den arbeidstid som gjelder for den stillingen. Hun fikk et konkret tilbud om stilling på 60 prosent som barne- og ungdomsarbeider fra 1. august 2009 til 31. juli 2010. Arbeidsgiver har også tilbudt arbeidstaker å se på muligheten for stilling på 60 prosent ved annen, mindre barnehage i kommunen, men arbeidstaker har muntlig avslått en slik mulighet.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev poststemplett den 23. april 2009. Saken ble først oversendt Arbeidstilsynet Sør-Norge i brev av 1. mars 2009.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken. Det vises i denne forbindelse til brev av 27. mai 2009, e-post av 16. juni 2009 samt e-post av 30. juni 2009 fra arbeidsgiver samt brev av 26. mai 2009 fra A.

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Bakgrunnen for søknaden om redusert arbeidstid (permisjon) er hennes ønske om og behov for mer tid sammen med barna. Hennes mann er selvstendig næringsdrivende og mye av ansvaret for henting og bringing til skole, SFO og barnehage faller på henne. Hun mener redusert arbeidstid må kunne innvilges uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver og mener tilrettelegging for de ansatte vil være positivt for å redusere sykefraværet og øke trivselen. Det er baseledere og pedagogiske ledere på hver base med baseleder i stilling på 80 eller 100 prosent. A kan ikke se problemer med at hun fortsatt kan få permisjon og jobbe som pedagogisk leder. I X barnehage har det vært og er fortsatt pedagogiske ledere i stillinger på 60 prosent. Hun har takket nei til arbeidsgivers tilbud om stilling i 60 prosent som barne- og ungdomsarbeider siden hun mener det er fullt mulig å jobbe som pedagogisk leder uten at dette medfører vesentlige ulemper for arbeidsgiver, samt at det er førskolelærer hun er utdannet som. Når det gjelder arbeidsgivers tilbud om stilling i 60 prosent som førskolelærer i en annen barnehage i kommunen, har hun takket nei til dette da hennes mor, søster og tante jobber i denne barnehagen.

A bemerker for øvrig at kommunen er i en vanskelig økonomisk situasjon og oppfordret i januar 2009 ansatte til å søke om permisjoner.

## **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune anfører i det vesentligste:

Kommunen mener at A ved å redusere sin stilling fra stilling på 100 prosent til 80 prosent, har fått redusert arbeidstid i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. En ytterligere reduksjon vil medføre betydelig ulempe for virksomheten. A har overtatt baselederansvar da personalsituasjonen har endret seg slik at arbeidsgiver ikke har andre som kan gjøre denne jobben. X barnehage er en stor arbeidsplass med mange ansatte. Barnehagen har et sykefravær som har ligget jevnt mellom 12 og 15 prosent både i det forrige barnehageåret og i det inneværende. For å kunne inneha en lederfunksjon i denne organisasjonen er det nødvendig å være mest mulig tilstede for å skape størst mulig trygghet blant barna, de ansatte og barnas foresatte.

Erfaring med ansatte ledere i redusert stilling er at det går ut over kvaliteten og at ledere må arbeide i tilnærmet stilling på 100 prosent for å kunne ivareta de oppgavene som er tillagt denne funksjonen. De fleste ansatte i barnehagen er småbarnsforeldre. Mange assistenter arbeider i reduserte stillinger. Dette gjør det påkrevet at lederne innehar så stor stillingsandel som mulig for å skape kontinuitet og ha den oversikt som kreves for å kunne arbeide systematisk. I medarbeidersamtaler i januar 2009 har arbeidsgiver varslet de ansatte om at det ikke er aktuelt å ansette pedagogiske ledere i stilling på 60 prosent. Dersom A får innvilget en redusert stilling på 60 prosent vil dette kunne skape presedens for andre med lederfunksjon. Det vil medføre ytterligere ulempe for virksomheten med flere ledere i små stillinger.

Når det gjelder As anførsel om at kommunen har oppfordret ansatte til å søke permisjon, bemerkes det at vedtaket i Administrasjonsutvalget er en midlertidig lemping av kommunens permisjonsreglement så langt det gjelder permisjon for å overta annen stilling og for å ta friår. Det er i flere omganger presisert for ansatte i X barnehage at den midlertidige lempingen av permisjonsreglementet gjelder 100 prosent permisjon. Kommunen har ikke et ønske om at ansatte skal arbeide i reduserte stillinger. Det er tvert imot et mål å øke gjennomsnittlig stillingsstørrelse.

## **Tvistløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Frist for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgiver avsto krav fra arbeidstaker, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Dato for arbeidsgivers avslag er 9. februar 2009. Saken ble oversendt Arbeidstilsynet Sør-Norge den 1. mars 2009. Arbeidstilsynet Sør-Norge sendte saken i retur til A i brev av 6. april 2009 under henvisning til at tvisteløsningsnemnda er rette adressat.

Arbeidstilsynet administrerer sekretariat for tvisteløsningsnemnda, samtidig som det har en alminnelig veiledningsplikt om tvisteløsningsnemndas virksomhet. Den manglende veiledningen eller videreformidlingen til sekretariatet bør etter nemndas syn etter de foreliggende omstendigheter ikke gå ut over arbeidstaker. Saken ses således innbrakt til nemnda ved As brev av 1. mars 2009. Saken anses derfor for rettidig innbrakt, slik nemnda også kom til i sak 19/07.

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 skal foreldre med barn under 10 år *uten videre* anses å ha behov for å få redusert sin arbeidstid, dersom de ber om dette. De trenger med andre ord ikke å begrunne behovet nærmere.

Nemnda legger således til grunn at det i dette tilfellet foreligger vektige velferdsgrunner i lovens forstand og at grunnvilkåret for rett til redusert arbeidstid derfor er oppfylt.

Rett til redusert arbeidstid er 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 mellom 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 i forhold til hvilke ulemper som påberopes fra arbeidsgivers side. 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 fremdeles vil være relevant. Gjennom tidligere forvaltningspraksis 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.

Twisteløsningsnemnda bemerker at arbeidsgiver har innvilget reduksjon av arbeidstiden fra 100 til 80 prosent, og at saken gjelder et krav om ytterligere reduksjon til 60 prosent. Arbeidsgiver har anført at reduksjonen fra 100 til 80 prosent må være tilstrekkelig til at arbeidsgiver har ivaretatt sine forpliktelser etter loven. Twistenemnda viser til at utgangspunktet etter loven må være at arbeidstaker har rett til reduksjon i tråd med sine ønsker så langt dette ikke er til vesentlig ulempe etter loven. I dette ligger at spørsmålene om *hvordan* og med *hvor mye* arbeidstiden skal reduseres faller til ulempevurderingen. Nemnda har i tidligere vedtak (se for eksempel sak 13/08 og 17/08) uttalt at hvordan arbeidstidsreduksjonen skal gjennomføres, i samsvar med ovennevnte lovforarbeider og foreliggende praksis på dette området, vil bero på en interesseavveining og en konkret skjønnsmessig vurdering av om arbeidstakers ønske kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

At arbeidstaker allerede har fått redusert sin arbeidstid til 80 prosent må derfor ha betydning i vurderingen. Det må det også ha at A har fått tilbud om relevant stilling i 60 prosent, både i stilling med andre arbeidsoppgaver og i tilsvarende stilling ved en annen, mindre barnehage. Nemnda legger til grunn arbeidsgivers opplysninger om at reduksjon til 60 prosent stilling som pedagogisk leder og baseleder ved X barnehage vil medføre problemer for kommunen. Nemnda legger vekt på at det er en stor barnehage med opptil 45 barn per base, og også på barnehagens problemer med stort sykefravær. Disse problemene sammen med den reduksjon arbeidsgiver allerede har innvilget A og de tilbud hun har fått om ytterligere reduksjon i andre stillinger, gjør at nemnda konkluderer med at A ikke får medhold i sitt krav om reduksjon til 60 prosent som førskolelærer/baseleder ved X barnehage.

**Konklusjon:**

Arbeidstaker gis ikke medhold

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Lillestrøm, 01.07.2009

**Til orientering:**

Tvist om rett til redusert 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.