

## **VEDTAK NR 51/16 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Twisteløsningsnemnda avholdt møte 10. mai 2016.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder  
Silje Hassellund Solberg, LO  
Elisabeth Lea Strøm, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Ingrid T. Enoksen, NSF  
Gry Brandshaug Dale, KS

### **Saken gjelder**

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

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B kommune

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

### **Saksforhold**

A er fast ansatt som miljøterapeut i 100 prosent stilling ved helse og omsorgstjenesten i B kommune. Halvparten av stillingen er som avdelingsleder og den andre halvparten er som vanlig miljøterapeut.

A var først sykemeldt i ett år, deretter hadde hun 50 prosent permisjon uten lønn og 50 prosent arbeidsavklaringspenger fra NAV i ett år. A søkte om å videreføre permisjon på 50 prosent fra og med 12. desember 2015 til og med 11. desember 2016 grunnet hennes helsetilstand. Hun fikk avslag 5. november 2015.

Halvparten av As stilling, delen som avdelingsleder, er spart inn i en omstillingsprosess. Det har dermed ikke vært vikar for henne når hun har hatt 50 prosent permisjon. Hun innehar nå en 100 prosent ren miljøterapeutstilling.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 29. november 2015.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 29. november 2015
- brev av 10. januar 2016

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 20. januar 2016

### **Arbeidstakers anførsler**

A mener hun har rett til redusert arbeidstid og anfører i det vesentligste at det ikke vil medføre vesentlige ulemper for arbeidsgiver at hun har redusert stilling med 50 prosent. A ønsker å gradvis øke stillingen sin igjen.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune anfører i det vesentligste at de har forsøkt å tilrettelegge for A og tilbudt henne lettere og redusert stilling. Videre er det uklart og kan ikke konkluderes med når hun kan øke graden av arbeidsaktivitet. På bakgrunn av dette vurderer arbeidsgiver oppsigelse av den delen av stillingen som A per tiden ikke kan besitte. Arbeidsgiver anfører at det vil være en vesentlig ulempe for dem å forlenge perioden med redusert arbeidstid ettersom det er nødvendig for dem å ha forutsigbarhet og kontroll over arbeidsstokken, herunder vite hvor mange faste ansatte de har til enhver tid. Arbeidsgiver ønsker ikke å komme i en situasjon hvor de har for mange ansatte i forhold til arbeidsoppgaver.

### **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.

Det er ikke bestridt fra arbeidsgivers side at det foreligger et helsemessig behov i denne saken. Det legges derfor til grunn at inngangsvilkåret i loven er oppfylt.

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 Harborg, Solberg og Enoksen, har etter en konkret helhetsvurdering kommet frem til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at den omsøkte arbeidsreduksjonen for A vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidsgiver har uttrykt at det er en vesentlig ulempe for dem at de ikke har forutsigbarhet og kontroll over arbeidsstokken og har vist til internt permisjonsreglement som angir en begrensning i hvor lange perioder de ansatte kan innvilges redusert arbeidstid. Nemnda har i sin praksis flere ganger, se blant annet vedtak 26/12 og 50/13, uttalt at hvorvidt en reduksjon av arbeidstiden vil medføre en vesentlig ulempe i lovens forstand, må vurderes konkret i den enkelte sak. Arbeidsgiver kan ikke gjennom interne retningslinjer på generelt grunnlag tidsbegrense den lovbestemte retten etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4).

At arbeidstaker allerede har hatt redusert arbeidstid i form av sykemelding og permisjon, kan likevel være et moment i nemndas ulempevurdering. Slik saken er opplyst fremstår det for nemnda som om virksomheten har innrettet seg på As tidligere reduserte stilling uten vanskeligheter. Den delen av stillingen som arbeidstaker har søkt redusert er innspart i en omstillingsprosess og virksomheten kan risikere overtallighet når arbeidstaker kommer tilbake i full stilling. Nemnda har forståelse for at dette kan skape visse utfordringer i bemanningssituasjonen, men finner likevel at dette alene ikke kan tillegges avgjørende vekt i ulempevurderingen.

Flertallet har etter dette kommet frem til at arbeidstaker gis rett til redusert stilling som omsøkt frem til 11. desember 2016.

Nemndas mindretall, medlemmene Strøm og Dale, har etter en konkret helhetsvurdering kommet til at redusert arbeidstid som omsøkt vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Det fremstår som svært uklart om A vil kunne klare å øke stillingen sin igjen

selv etter at perioden med redusert arbeidstid er utløpt. Av saksdokumentene fremgår det at klager har en kronisk lidelse og det er ikke sannsynliggjort at hun vil kunne arbeide i en 100 prosent stilling. Hun har vært ute av stillingen i to år på søknadstidspunktet. Hun mottar arbeidsavklaringspenger for den delen av stillingen det søkes om redusert arbeidstid i og arbeidsgiver har kalt inn til drøftingsmøte om mulig oppsigelse på grunn av langvarig sykefravær. Mindretallet mener det i slike tilfeller må stilles mindre krav til vesentlig ulempe.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Oslo, 30.05.2016

### **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).