

## **VEDTAK NR 74/15 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte 18. november 2015.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due (vara for Henning Harborg), leder  
Lornts Nagelhus (vara for Silje Hassellund Solberg), LO  
Elisabeth Lea Strøm, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Gry Brandshaug Dale, KS  
Bjørn Saugstad, Utdanningsforbundet UNIO

### **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 er ansatt som lærer i 100 prosent stilling ved B, avdeling voksenopplæringen. Hun har to barn på henholdsvis ett og fire år. A søkte om tidsbegrenset redusert arbeidstid med inntil 30 prosent frem til jula 2015, med mulighet for forlengelse. 30 prosent redusert arbeidstid tilsvarer 6 timer undervisning. A ønsket primært å få redusert arbeidstid som var lagt til ettermiddag/kveld slik at hun arbeidet en kveld i uken i stedet for tre. Søknaden var begrunnet i omsorg og oppfølging av barna. Hun fikk avslag 4. august 2015.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 27. august 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 27. august 2015 med vedlegg
- brev av 17. september 2015 med vedlegg
- brev av 6. oktober 2015

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 16. september 2015
- brev av 29. september 2015 med vedlegg
- brev av 15. oktober 2015

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører at hun har rett til redusert arbeidstid på grunn av at familien er i småbarnsfasen og har vanskeligheter med å ivareta barnas behov for trygghet og stabilitet når hun må arbeide tre ettermiddager/kvelder i uken og ikke er hjemme før barnas leggetid. Både lege og psykolog har anbefalt at A får mulighet til å tilbringe mer tid sammen med barna. Videre anfører A at hun hadde takket ja til stillingen før hun fikk beskjed om at 50 prosent av undervisningen skulle være på kveldstid.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører at A ikke har rett til redusert arbeidstid. Det anføres at A aksepterte uten forbehold at 50 prosent av stillingen var undervisning på ettermiddag/kveld da hun fikk utvidet stilling. Arbeidsgiver anfører at retten til redusert arbeidstid ikke gjelder for tilfeller hvor en arbeidstaker aksepterer en stilling, samtidig som vedkommende vet at man faktisk ikke kan eller vil fylle stillingen fullt ut. Videre anføres det at de har få muligheter til å endre undervisningsplanen etter As ønsker og behov.

### **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.

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. A har to barn under 10 år, og oppfyller med dette inngangsvilkåret for redusert arbeidstid.

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.

Etter en konkret helhetsvurdering har nemnda kommet 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 vanskelig å endre undervisningsplanen etter As ønsker og behov, men dersom hun blir innvilget arbeidsreduksjon, må de ansette en vikar i 30 prosent stilling, alternativt foreta omdisponering av øvrige arbeidstakere. Det er uttrykt at dette er mulig, men vil ta litt tid. Nemnda har forståelse for at reduksjonen vil medføre visse utfordringer for arbeidsgiver, men finner det ikke godtgjort at ulempene forbundet med dette kan anses som vesentlige i lovens forstand. I tillegg er det vektlagt at arbeidstaker har to barn på henholdsvis 1 og 4 år.

A gis rett til redusert arbeidstid som omsøkt frem til jul 2015.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis medhold

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
leder

Oslo, 23.11.2015

**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).