

## **VEDTAK NR 48/13 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte fredag 20. september 2013.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder  
Anne-Lise H. Rolland, LO  
Elisabeth Lea Strøm, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Lene Ryland, Utdanningsforbundet  
Turid Bardo, PBL

### **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 fast ansatt i full stilling som pedagogisk leder i B. I april 2013 søkte A om redusert arbeidstid til 80 prosent for barnehageåret 2013-2014. Daglig leder av slo søknaden 6. juni 2013. Skriftlig begrunnelse for avslaget er gitt i brev av 11. juni 2013.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev mottatt 21. juni 2013. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- udatert brev med vedlegg mottatt 21. juni 2013
- brev av 29. juli 2013 med vedlegg
- brev av 16. august 2013

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 27. juli 2013 med vedlegg
- brev av 10. september 2013

### **Arbeidstakers anførsler**

A ønsker redusert arbeidstid med en fridag per uke for barnehageåret 2013-2014. Bakgrunnen for søknaden er at hun har tre barn som er født i 2005, 2009 og 2011.

A anfører at hun er den eneste av de ansatte som ønsker redusert arbeidstid som har barn under 10 år. De andre har ikke rettigheter etter arbeidsmiljøloven bortsett fra en som har helsemessige behov.

Videre anfører A at det er tilsatt en pedagogisk leder slik at lederteamet i barnehagen nå er fulltallig.

A anfører at hun i året som har gått har hatt full ubunden arbeidstid i 80 prosent stilling, slik at hennes erstatter kun vil være stedfortreder for henne den dagen hun har fri. Hun vil selv utføre alle lederoppgavene. Hennes stedfortreder fra i fjor er fortsatt ansatt og har jobbet som assistent i barnehagen i 16 år.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører at de ikke kan avse As pedagogiske kompetanse uten at det vil medføre en vesentlig ulempe for dem.

Barnehagen har strammet inn på innvilgelsen av søknader om redusert arbeidstid fordi de mente det var viktig for kvaliteten på tilbudet i barnehagen og arbeidsmiljøet generelt at alle ansatte var i full jobb denne høsten. Tidligere har ingen fått avslag, mens i år fikk 7 av 9 avslag på søknadene sine. Barnehagen har arbeidsmiljøutfordringer de jobber med og ledelsen og styret i barnehagen er av den oppfatning at noe av grunnen til det høye sykefraværet er det høye antallet reduserte stillinger og den belastningen dette medfører på de andre.

A fikk redusert arbeidstid med 20 prosent forrige år uten at barnehagen klarte å skaffe kvalifisert vikar. Barnehagen har denne høsten en pedagogisk leder på dispensasjon, en nyansatt og en nyutdannet pedagogisk leder.

Barnehagen åpner for muligheten til å søke på nytt for perioden 1. januar - 14. august 2014.

### **Twisteløsningsnemndas 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. Med tre barn på under 10 år oppfyller A inngangskriteriet om andre vektige velferdsgrunner.

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.

Arbeidsgiver har anført at de på grunn av arbeidsmiljøutfordringer og sykefravær har behov for at alle ansatte går i fulle stillinger denne høsten. Videre anføres det at de er avhengig av As pedagogiske kompetanse, særlig fordi barnehagen er bemannet med nyansatte og nyutdannede førskolelærere. Arbeidstaker anfører på sin side at hun er den eneste som fikk avslag på søknad om redusert arbeidstid som oppfyller inngangskriteriet i loven. I tillegg anfører hun at det finnes gode erstattere for henne den dagen hun ønsker å ha fri og at hun uansett vil utføre alle de pedagogiske oppgavene som ligger til stillingen.

Nemndas flertall, medlemmene Harborg, Rolland og Ryland, finner at det må legges vekt på As opplysning om at hun vil utføre alle pedagogiske oppgaver som ligger i stillingen. Dette er ikke imøtegått fra arbeidsgivers side. Arbeidsgivers avslag synes i stor grad basert på en generell beslutning om å være restriktiv med arbeidstidsreduksjoner. De grunner som ligger under en slik beslutning kan selvfølgelig etter omstendighetene begrunne vesentlig ulempe i det konkrete tilfellet, men arbeidsgiver kan ikke erstatte en individuell vurdering av saken med en henvisning til en generell beslutning eller praksis. Det må gjøres en konkret vurdering

basert på arbeidstakers individuelle behov og arbeidsgivers muligheter til å ivareta disse. I den vurderingen kan det ha betydning at andre arbeidstakere med tilsvarende eller mer tungtveiende behov allerede har fått innvilget redusert arbeidstid, men det kan ikke alene begrunne en vesentlig ulempe. At to søkere allerede har fått innvilget redusert arbeidstid kan derfor ikke i seg selv begrunne en vesentlig ulempe. Flertallet bemerker i den sammenheng at selv med en tredje arbeidstaker med redusert arbeidstid vil det fortsatt være vesentlig færre i redusert stilling enn i tidligere år.

Nemndas mindretall, medlemmene Strøm og Bardo, finner ikke grunnlag for å overprøve arbeidsgivers vurdering om at det vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten, herunder øvrige ansatte og brukere, å innvilge arbeidstaker redusert stilling med 20 prosent tatt ut som en hel fridag.

I barnehageloven, med tilhørende forskrift om pedagogbemanning, stilles det krav om et visst antall førskolelærere, basert på antall barn i barnehagen. B har ifølge foreliggende dokumentasjon, førskolelærere på dispensasjon, noe som indikerer at en 20 prosent reduksjon av stillingen til arbeidstaker vil medføre at barnehagen ikke tilfredsstiller pedagognormen satt i medhold av barnehageloven. Hvorvidt barnehagen vil få dispensasjon fra kommunen med hensyn til pedagognormen, vil bero på kommunens frie skjønn, og er således utenfor barnehagens kontroll. Dersom barnehagen ikke får dispensasjon fra pedagognormen, og arbeidstaker gis rett til redusert stilling, vil barnehagen drive i strid med barnehageloven.

I interesseavveiningen mellom partene legger mindretallet videre vekt på at arbeidstakers behov for redusert stilling i form av en hel fridag, ikke er særlig tungtveiende, i det barna går i henholdsvis barnehage og skole den tiden arbeidstaker ønsker redusert stilling.

Etter mindretallets oppfatning tilsier arbeidsgivers redegjørelser at det er foretatt en individuell ulempevurdering i den konkrete saken da det åpnes for nye søknader på nyåret, noe som tyder på at behovet for flere ansatte i fulle stillinger er av midlertidig karakter og blir fortløpende vurdert. Mindretallet finner det godt gjort at arbeidsgiver ikke har tatt et generelt standpunkt om å stramme inne på avtaler om redusert arbeidstid langt fremover i tid.

## **Konklusjon**

Arbeidstaker gis rett til redusert arbeidstid til 80 prosent ut barnehageåret 2013/2014.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Oslo, 25.09.2013

**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 §