



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**

19. februar 2021

**Vår referanse**

2020/205

**Saksbehandler**

Birgit Espejord Jensen

## VEDTAK NR 21/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 18. februar 2021.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

**Faste medlemmer**

Steffen G. Rogstad, nestleder

Tore Trygve Dahlstrøm, Unio

Mårten Brandsnes Faret, KS

**Særskilt oppnevnte medlemmer**

Reidun Galtrud, Lillestrøm kommune

Irmelin Stødle, FO

**Saken gjelder**

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

**Arbeidstaker**

A

**Arbeidsgiver**

B kommune

## Det ble truffet slikt vedtak:

### Saksforhold

A er ansatt som miljøterapeut ved X skole og SFO i stilling på 71 prosent i B kommune. Stillingen er fordelt med 50 prosent stilling i skolen og 21 prosent stilling i SFO.

X skole er en barneskole med 580 elever fordelt på 4 paralleller på hvert trinn fra 1. til 7. klasse. Det er totalt 75 ansatte ved skolen. SFO har 130 barn og 14 ansatte, og er et tilbud før og etter skoletid til barn fra 1. til 4. skoletrinn. SFO legger til rette for lek, kultur- og fritidsaktiviteter. As arbeidsoppgaver på SFO er å støtte, veilede og motivere barna til et sosialt samspill, samt å utvikle det enkelte barns sosiale kompetanse. De ansatte er sammen med barna under måltider, og er sammen med dem ute på ulike aktiviteter.

Arbeidstiden til A er slik at hun mandag til torsdag jobber på skolen fra kl. 8.00 til 12.45. Deretter er hun på SFO fra 12.45- 13.55 på mandager. På tirsdager, onsdager og torsdager fra 12.45 til 15.00, og på fredager har hun fri både fra skole og SFO.

Den 19. oktober 2020 søkte hun om å redusere arbeidstiden med 3 timer i uken for et år framover i tid. Arbeidstiden ønsker hun fordelt slik at hun slutter arbeidsdagen klokken 14.00 på tirsdager, onsdager og torsdager. Grunnen til dette er at hun ønsker å være hjemme når barna kommer hjem fra skolen, for å imøtekomme [REDACTED]

[REDACTED] Hun viser også til at en stressende arbeidshverdag kombinert [REDACTED]

[REDACTED] Dersom det vil redusere arbeidsgivers ulempe tilbyr A å redusere arbeidstiden med hele SFO-delen av stillingen på 21 prosent.

Arbeidsgiver avsto søknaden på e-post den 20. oktober 2020.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 1. november 2020. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 1. november 2020
- brev datert 18. november 2020
- brev datert 8. desember 2020

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 23. november 2020

### Arbeidstakers anførsler

A anfører at hun har rett til redusert arbeidstid og at reduksjon av arbeidstiden ikke fører til vesentlig ulempe for B kommune. A anfører videre at hun ikke har økonomi til å slutte i jobb,

og at det ikke er en løsning å bytte fridagen til en annen dag, for da vil det [REDACTED]

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune anfører at å innvilge permisjon til A vil medføre en vesentlig ulempe.

Kommunen anfører at det vil være umulig å skaffe kvalifiserte vikarer tre timer i uken. Det vil også være en vesentlig ulempe dersom hennes sekundærønske om redusert stilling i 21 prosent skulle innvilges. Kommunen mener at det ikke er mulig å finne vikar til stillingen som miljøterapeut med arbeidstid 12.45 til 15.00. Et tilleggsmoment i saken er at SFO trenger ekstra bemanning mens de står oppe i en pandemi, og at det allerede er krevende å få tak i ekstra vikarer.

Arbeidsgiver anfører videre at A ved oppstart av skoleåret fikk tilrettelagt arbeidstiden etter eget ønske ved at hun ikke har arbeidstid etter kl. 15.00 og har fri hver fredag. Hun jobber 71 prosent stilling og arbeidsgiveren mener at det skulle gi rom for omsorgsoppgaver.

I tillegg har arbeidsgiver skissert at mulige løsninger på tvisten er at hun kan ta full permisjon fra sin stilling eller at de kan flytte fridagen fra fredag til tirsdag eller onsdag.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av Tvisteløsningsnemnda. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med nestleder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

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.

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.

Alternativet «sosiale grunner» omfatter forhold knyttet til arbeidstakerens familie eller nærmeste omgivelser som utløser omsorgsoppgaver eller belastninger utenom det vanlige. Det kan være pleietrengende foreldre, syk ektefelle, barn med funksjonshemming eller lignende.

Alternativet «helsemessige grunner» omfatter sykdom hos arbeidstakeren selv. Tilstanden må kunne dokumenteres med en legeattest. Bestemmelsen tar sikte på generelt sviktende

helse, for eksempel hos eldre arbeidstakere som føler at full arbeidsdag blir for anstrengende. Retten omfatter ikke sykdomstilfeller som kan avhjelpes med sykmelding.

Tvisteløsningsnemnda legger til grunn at A oppfyller inngangsvilkåret i bestemmelsen siden hun både har vektige velferdsgrunner og sosiale behov. Hun har fire barn, to av dem i skolepliktig alder og begge de to har utfordringer med læring på skolen. Den eldste av de har nettopp fått diagnostisert dysleksi og trenger ekstra oppfølging med skolearbeidet etter skoletid. Dette er heller ikke bestridt av arbeidsgiver.

Tvisten omhandler derfor om det vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver å innvilge As søknad.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Hvorvidt arbeidstidsreduksjonen vil innebære vesentlig ulempe, vil bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfelle. Vurderingen innebærer en avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særlig stort, kreves en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiverens side for å avslå enn ellers. Dette følger blant annet av uttalelsen fra departementet i Ot. Prp. Nr. 68 (1998-1999) punkt 3.2.3, om at det må foretas en avveining mellom partenes interesser, men likevel slik at bedriftens grunner til å nekte må være mer tungtveiende enn arbeidstakers behov for permisjon.

Kravet til at ulempen må være vesentlig, innebærer at det ikke er nok å påberope en generell ulempe. Det vil for eksempel ikke være nok at arbeidsgiver må benytte vikar eller omorganisere arbeidsoppgaver, med mindre dette medfører større utfordringer enn normalt.

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet frem til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at den omsøkte reduksjonen vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Nemnda har lagt vekt på at A har et veldokumentert behov for reduksjon av arbeidstid, da et av hennes barn har en nyoppdaget diagnose som krever foreldrenes nærvær etter skoletid. Nemnda har forståelse for at permisjonen vil medføre visse utfordringer for arbeidsgiver når det gjelder å dekke vikarbehovet. Det legges vekt på at A har skissert to alternative løsninger for å redusere arbeidsgivers ulempe for permisjonen. Nemnda kan ikke se at arbeidsgiver konkret har forsøkt å finne vikarer til SFO stillingen. Etter en samlet avveining finner nemnda, sett opp mot arbeidstakers behov for redusert arbeidstid, at de anførte ulempene ikke oppfyller kravet til vesentlighet i lovens forstand.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker har rett til redusert arbeidstid med 3 timer pr. uke frem til 28. februar 2022. Arbeidstiden fordeles slik arbeidstaker ønsker med å avslutte arbeidsdagen på tirsdager, onsdager og torsdager klokken 14.00.

## **Tvisteløsningsnemnda**

Steffen G. Rogstad  
Nestleder

19. februar 2021

### **Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (4).