

# Twisteløsningsnemnda

etter arbeidsmiljøloven

Vedtaksdato: 21.10.2013

Ref. nr.: 13/26762

Saksbehandler: Mads Backer-Owe

## VEDTAK NR 50/13 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Twisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 17. oktober 2013.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder

Anne-Lise H. Rolland, oppnevnt etter forslag fra LO

Anders Stenbrenden, oppnevnt etter forslag fra NHO (vara for Elisabeth Lea Strøm)

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Anne Grete Sandbukt, Lovisenberg

Tore Dahlstrøm, NSF

### **Saken gjelder**

Twist 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 som sykepleier i stilling på 100 prosent ved B. Hun har tre barn under ti år, og har på dette grunnlag hatt 30 prosent redusert arbeidstid i 3 år – fra høsten 2010 til høsten 2013.

Medio juni 2013 søkte A om ett års forlengelse av ordningen med 30 prosent redusert arbeidstid. B avsto søknaden i brev av 20. juni 2013. Ettersom det fremsto som noe uklart om avslaget gjaldt permisjon eller redusert arbeidstid, søkte A på nytt om redusert arbeidstid, denne gangen med en arbeidstidsreduksjon på 20 prosent over en periode på 3 år. Reduksjonen ønskes gjennomført ved en ukentlig fridag.

Søknaden ble avslått av B i brev av 23. juli 2013.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 9. august 2013. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 15. august 2013
- brev datert 12. september 2013

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 9. september 2013

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Hun har tre barn under ti år, og har derfor et kvalifisert behov for redusert arbeidstid som omsøkt. Den opprinnelige søknaden om 30 prosent reduksjon ble redusert til 20 prosent for å minske eventuelle ulemper for arbeidsgiver.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste:

En innvilgelse av redusert arbeidstid som omsøkt vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Ulempen er relatert til at As fravær ved innvilgelse vil bli så langvarig at vikaren som fungerer i deler av hennes stilling vil opparbeide seg krav på fast ansettelse. Dette vil igjen føre til overtallighet og mulige oppsigelser. Sykehuset, og den aktuelle avdelingen spesielt, har få ansatte og lav turnover sammenlignet med de fleste andre sykehus. Dette gjør det vanskelig å frigjøre stillingsressurser på en naturlig måte.

Arbeidsgiver har forståelse for at arbeidstakere med små barn kan ha behov for perioder med redusert arbeidstid, men ikke over en tiårsperiode. A har allerede hatt 30 prosent redusert arbeidstid i tre år, og anmodes derfor om å redusere sin faste stilling på permanent basis dersom hun ønsker å fortsette med redusert arbeidstid.

## **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 tre barn som alle er under ti år, og oppfyller dermed bestemmelsen inngangsvilkår.

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.**

B har anført at en eventuell arbeidstidsreduksjon for A i tilfelle må gjennomføres ved at hun sier opp deler av sin faste stilling. Dette begrunnes med at en eventuell forlengelse av vikarens engasjement vil gi denne krav på fast stilling, noe virksomheten ikke har stillingshjelm til.

Nemnda har etter en konkret helhetsvurdering kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at en fortsatt arbeidstidsreduksjon for A vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Virksomheten har i sitt avslag til arbeidsgiver vist til et 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) 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 aml. § 10-2 (4).

At arbeidstakeren allerede har hatt redusert arbeidstid i en lengre periode, kan likevel være et moment i nemndas ulempevurdering. A har hatt 30 prosent redusert arbeidstid i tre år, men slik saken er opplyst fremstår det for nemnda som om virksomheten har innrettet seg på dette uten alt for store vanskeligheter.

Arbeidsgiver har anført at vikaren som har fungert i deler av As stilling den tiden hun har arbeidet redusert vil kunne ha krav på fast stilling dersom vikariatet forlenges, og at man da vil risikere overtallighet ved avdelingen. Nemnda har forståelse for at dette kan skape visse utfordringer i bemanningssituasjonen, men finner likevel at dette ikke alene kan tillegges avgjørende vekt i ulempevurderingen – i alle fall når det tale om en så liten stillingsbrøk som 20 prosent. Det er heller ikke opplyst om andre endringer ved virksomheten som tilsier at ytterligere tre år med redusert arbeidstid for A vil påføre virksomheten større ulemper enn det som har vært tilfellet til nå.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis rett til 20 prosent redusert arbeidstid frem til september 2016.

Twisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Oslo, 21.10.2013

### **Til orientering:**

Twist 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).