



# Tvisteløsningsnemnda

---

Vedtaksdato  
21.06.2018

Vår referanse  
2018/19761

Saksbehandler  
Helene Nødset Lang

## **VEDTAK NR 52/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 21. juni 2018.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Silje Hassellund Solberg, LO  
Silje Stadheim Almestrand, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Mårten Brandsnes Faret, KS  
Ingrid Tordis Enoksen, Sykepleieforbundet

### **Saken gjelder**

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B kommune

## Det ble truffet slikt vedtak:

### Saksforhold

A er ansatt i full stilling som helsesøster i B kommune. Hun har tre barn på 2, 9, og 12 år. Etter utløpet av foreldrepermisjon har A hatt ulønnet permisjon på 20 prosent i to år. Denne permisjonen gjelder til og med 21. juni 2018. Hun har sin faste arbeidstid ved tre ulike skoler i kommunen. I tillegg er hun medlem i kommunens psykososiale kriseteam.

Helsesøstertjenesten i B kommune består av 12,45 årsverk. For øyeblikket har tjenesten 1,7 årsverk vakante stillinger, hvorav det er vikar i 0,5 årsverk.

Den 4. oktober 2017 søkte A om forlengelse av permisjonen for perioden 22. juni 2018 til 31. desember 2018. Hun fikk avslag på søknaden 23. oktober 2017, etter en vurdering i henhold til permisjonsreglementet i kommunen.

Etter rådføring med Norsk Sykepleierforbund X, ble A rådet til å søke permisjon i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-2 (4), om rett til redusert arbeidstid. A sendte derfor ny søknad 19. februar 2018 om permisjon i 20 prosent stilling for samme periode, med henvisning til arbeidsmiljøloven § 10-2 (4). Søknaden var begrunnet i et ønske om mer tid sammen med barna, samt en medfødt sykdom som nødvendiggjør tid til regelmessig aktivitet. A er i perioder alene med barna da mannen jobber i turnus og er mye borte.

A mottok avslag på søknaden 16. mars 2018. Arbeidsgivers begrunnelse for avslaget var at arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) ikke hjemlet rett til permisjon, men at hun måtte si opp deler av sin stilling dersom hun ønsket redusert arbeidstid. Dersom hun senere skulle ønske økt stillingsprosent, måtte hun benytte seg av fortrinnsrett til økt stilling.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 6. april 2018. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 6. april 2018 med vedlegg
- e-post av 23. april 2018 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 1. mai 2018 med vedlegg

### Arbeidstakers anførsler

A mener hun har rett til redusert arbeidstid for en begrenset periode og anfører i det vesentligste:

A opplever det som usikkert å si opp deler av sin faste stilling for å få redusert arbeidstiden i et halvt år.

Hun anfører videre at hennes nærmeste leder mener det vil være uproblematisk for avdelingen om hun arbeider redusert. De har allerede en vikar som ønsker å fortsette.

A anfører at hun har behov for redusert arbeidstid for å unngå sykemelding, grunnet en medfødt sykdom som nødvendiggjør tid til regelmessig aktivitet. Hun har også et ønske om mer tid sammen med sine tre barn.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune hevder at A ikke har rett til redusert arbeidstid og anfører i det vesentligste:

Det er 1,2 årsverk vakanse i tjenesten som helhet. Til tross for at fagleder uttaler at det ikke vil være til ulempe å innvilge A redusert arbeidstid i ytterligere seks måneder, mener kommunen at det vil være en dokumentert ulempe. Vakansen dekkes opp ved omdisponeringer og bortfall av tjenestetilbud. I tillegg er det i perioder utfordrende å skaffe vikarer ved sykefravær grunnet kompetansekrav til stillingene.

Det anføres at flere skoler har et redusert skolehelsetjenestetilbud som følge av bemanningssituasjonen i helsesøstertjenesten, i tillegg til at det meldes om at samhandlingsoppgaver ikke blir prioritert som følge av ressursknapphet. Det er en underdekning på vikarordningen for tjenestens samlede fravær som påvirker tjenestetilbudet. Det anføres at det er behov for å skape større stabilitet i bemanningen, hvilket i større grad kan oppnås ved å ha faste stillinger å tilby.

Videre anfører arbeidsgiver at det er flere ansatte i helsesøstertjenesten med redusert arbeidstid, noe som påvirker mål om heltidskultur og nødvendig fleksibilitet i forhold til planlegging av drift og fordeling av ansvarsområder/oppgaver. Vikarer, både med og uten helsesøsterkompetanse, kan opparbeide seg retten til fast stilling, noe som igjen vil kunne medføre en overtallighetssituasjon.

Arbeidsgiver mener at det ikke foreligger rett til permisjon uten lønn i henhold til kommunens permisjonsreglement eller rett til redusert arbeidstid etter Arbeidsmiljølovens § 10-2 (4). Dersom arbeidstaker ønsker å jobbe redusert kan hun si opp deler av sin stilling og på et senere tidspunkt, når livssituasjon og helsemessige forhold tilsier det, søke om utvidet stillingsprosent med hjemmel i Arbeidsmiljølovens § 14-3.

### **Tvistløsningsnemndas 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.

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.

Tvistløsningsnemnda vil bemerke at arbeidstaker i denne saken har to barn under 10 år, i tillegg til helsemessige behov, og finner at lovens inngangsvilkår 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.

Nemnda vil bemerke at arbeidsgiver i denne saken har vist til ulemper knyttet til bemanningen generelt og i forhold til utfordringer med å skaffe vikar i perioder. Det er imidlertid ikke dokumentert at det vil være konkrete utfordringer med å skaffe vikar for A i 20 prosent stilling. Tvert imot har motparten anført at det er en vikar som er villig til å fortsette i stillingen. Det er heller ikke anført at dette ikke har fungert tilfredsstillende i de to foregående år. Nemnda vil videre bemerke at retten til redusert arbeidstid vil kunne komme i konflikt med kommunens mål om heltidskultur, men at dette er regelverk som er ment å ivareta ulike hensyn, og derfor ikke kan utelukke hverandre. Det bemerkes videre at adgangen til å si opp deler av stillingen ikke er et relevant argument i ulempevurderingen etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4).

Nemnda har forståelse for at reduserte stillinger medfører en ulempe for arbeidsgiver generelt, men har etter en helhetsvurdering kommet til at arbeidstakers behov i denne saken må veie tyngre enn arbeidsgivers ulemper. Det er lagt vekt på at ordningen synes å ha fungert tidligere og at perioden det er søkt om er relativt kort.

### **Konklusjon**

A har rett til redusert arbeidstid med 20 prosent frem til 31. desember 2018.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
leder

21.06.2018

**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).