



# Tvisteløysingsnemnda

---

Vedtaksdato  
24. juni 2019

Vår referanse  
2019/11857

Sakshandsamar  
Maria Schilvold

## **VEDTAK NR 93/19 I TVISTELØYSINGSNEMNDA**

**Tvisteløysingsnemnda heldt møte den 20. juni 2019.**

Ved behandling av saka var Tvisteløysingsnemnda satt saman slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leiar  
Gry Brandshaug Dale, KS  
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio

### **Særskilde oppnemnde medlemmer**

Mårten Brandsnes Faret, KS  
Bjørn Saugstad, Utdanningsforbundet

### **Saka gjeld**

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

### **Arbeidstakar**

A

### **Arbeidsgivar**

B kommune

## Det vart treffe slikt vedtak:

### Saksframstilling

A er fast tilsett i full stilling som pedagogisk leiar i V barnehage i B kommune. Barnehagen har opningstid mellom kl. 07.30 og kl. 16.30. Det går 22-23 barn i barnehagen og det er fire tilsette på jobb kvar dag. Dei fire vaktene er frå kl. 07.30 til kl. 15.00, frå kl. 08.00 til kl. 15.30, frå kl. 08.30 til kl. 16.00 og frå kl. 09.00 til kl. 16.30. A arbeider for tida 60 prosent i barnehagen og har 40 prosent uførepensjon. Ho arbeider difor tre dagar i veka, som oftast måndagar, torsdagar og fredagar.

A har ved fleire tilhøve, sist 17. mars 2019, søkt om redusert arbeidstid grunna omsorg for sine to barn på 5 og 7 ½ år. Sonen på 5 år har særskilde behov på grunn av ei funksjonsnedsetjing. Ho ynskjer å gjennomføre reduksjonen i form av redusert dagleg arbeidstid dei tre dagane i veka som ho jobbar, slik at arbeidstida blir frå kl. 08.15/08.30 (avhengig av veg og forhold) til kl. 15.30. Søknaden gjeld for perioden frå og med 8. april 2019 til og med 31. desember 2019.

A fekk delvis avslag på søknaden i brev frå kommunen den 26. mars 2019. Ho fekk, som tidlegare, innvilga redusert arbeidstid på fredagar, men ikkje dei to andre dagane. Grunngevinga var at dette ville medføre vesentleg ulempe for verksemda.

Saka vart brakt inn for Tvisteløysingsnemnda av Utdanningsforbundet Sogn og Fjordane på vegne av A ved brev datert 10. april 2019. Overfor nemnda har begge partane fått kome med ytterlegare opplysingar og grunngevingar i saka.

Det ligg føre følgjande dokument frå arbeidstakar:

- brev datert 10. april 2019 med vedlegg
- brev datert 6. mai 2019 med vedlegg
- brev datert 29. mai 2019 med vedlegg

Det ligg føre følgjande dokument frå arbeidsgivar:

- brev datert 20. mai 2019 med vedlegg
- brev datert 31. mai 2019

### Utsegn frå arbeidstakar

A gjer gjeldande at ho har krav på redusert arbeidstid i form av kortare dagleg arbeidstid og at ho har eit tungtvegande velferdsmessig og sosialt behov for redusert arbeidstid som må vege tyngre enn arbeidsgivar sine eventuelle ulemper. A fører i det vesentlege fram:

A sin son på 5 år har ei funksjonsnedsetjing som medfører at han treng hjelp med det meste i dagleglivet. Det er viktig for sonen å vite kven som skal hente han når dagen er slutt, og at det er nokon han er trygg på. På grunn av sonens funksjonsnedsetjing, er det òg mykje større behov for nær kontakt mellom dei tilsette i barnehagen og heimen enn det som er vanleg. Av desse grunnar er det viktig at det er foreldra som hentar og leverer sonen.

For A kan det ta inntil ein time å køyre mellom hennar arbeidsplass og sonens barnehage. Sida sonens barnehage stengjer kl. 16.30, rekk ikkje A å hente ham i tide. Ho må dessutan rekke å hente sonen på 7 ½ år på SFO innanfor same tidsramme. Far sin arbeidssituasjon gjer at han ikkje med sikkerheit kan levere og hente i barnehagen og/eller SFO bestemte dagar.

### **Utsegn frå arbeidsgivar**

B kommune gjer gjeldande at redusert arbeidstid for A vil medføre vesentleg ulempe for verksemda og fører i det vesentlege fram:

Kommunen anerkjenner at A og sambuaren har eit stort behov for å fylgje opp barnet sitt, og meiner at dei allereie har strekt seg langt for å legge til rette for dette.

B kommune før fram at den første og siste halvtimen av dagen er den mest sårbare i høve til bemanning. Det er difor ikkje fagleg forsvarleg at den første og siste vakta er aleine lengre enn ein halvtime.

B kommune har ikkje klart å finne ei tilfredsstillande løysing for å få inn vikar den første eller siste halvtimen av A sine vaktar. Kommunen er òg usikker på om ei slik løysing vil vere fagleg forsvarleg med tanke på dei krava som blir stilt til kvaliteten i barnehagen i gjeldande lovgiving.

Kommunen før òg fram at dei generelt har store utfordringar med å få dekkja ledige vakter ved sjukefråvær, permisjonar og anna korttidsfråvær, og det er liten respons på utlyste stillingar som tilkallingsvikar.

### **Tvisteløysingsnemnda sine merknader**

Arbeidsmiljølova § 10-13 fastset at tvist om redusert arbeidstid etter § 10-2 (4) vert avgjort av Tvisteløysingsnemnda. I høve til forskrift om tvisteløysingsnemnd etter arbeidsmiljølova § 2 setjast nemnda med leiar og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnemnt ytterlegare to medlemmer med særleg kunnskap om den bransjen som saka angår (bransjemedlemmer).

Fristen for å bringe saka inn for nemnda er fire veker etter at arbeidsgivar sitt skriftlege avslag er kome fram til arbeidstakaren, jf. arbeidsmiljølova § 17-2 a (1).

A har to gonger tidlegare fått avslag på likelydande søknadar om redusert arbeidstid som den føreliggjande. Søknadane gjaldt for ulike tidsperiodar, og Tvisteløysingsnemnda meiner difor at kvar søknad må reknast som ein sjølvstendig søknad. Vurderinga av mellom anna arbeidsgivar sine ulemper vil alltid kunne endrast over tid, og vil difor måtte gjerast om att ved ein ny søknad for ein ny tidsperiode.

Av dokumentasjonen som er lagt fram i saka går det fram at Utdanningsforbundet Sogn og Fjordane fekk det siste avslaget frå kommunen den 5. april 2019, mens A sjølv fekk avslaget den 10. april 2019. Saka vart brakt inn for Tvisteløysingsnemnda av Utdanningsforbundet Sogn og Fjordane på vegne av A ved brev datert 10. april 2019, og er såleis brakt inn rettidig.

Arbeidsmiljølova § 10-2 (4) fastset at arbeidstakar som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunnar har behov for å få si arbeidstid

reduisert, har rett til det dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomførast utan vesentleg ulempe for verksemda.

Alternativet *andre vektige velferdsgrunnar* tar i første rekkje sikte på å imøtekomme foreldre sine ynskje om meir tid til samvær med små barn eller behov som følgje av problem med å skaffe barnepass i arbeidstida. I høve til forarbeida til tidlegare arbeidsmiljølov § 46A, Ot.prp. nr. 3 (1982-1983), reknast foreldre med barn under 10 år å ha behov for å få redusert arbeidstida si, dersom dei ber om det. Dei treng ikkje å grunngje behovet nærare.

Arbeidstakar i denne saka har to barn under 10 år, og oppfyller dermed inngangsvilkåret i lova.

Vidare knytt *sosiale grunnar* seg til forhold hos arbeidstakaren si familie eller næraste omgjevnader, og utløyser gjerne omsorgsoppgåver eller belastningar utanom det vanlege. Nemnda finn det ikkje tvilsamt at sonen sin funksjonsnedsetjing utløyser omsorgsoppgåver og belastningar utanom det vanlege for A, og dermed oppfyller ho også inngangsvilkåret i lova på dette grunnlaget.

Det er framleis også eit vilkår for retten til redusert arbeidstid at dette kan gjennomførast utan vesentleg ulempe for verksemda. Forarbeida til lova gir tilvising på ei konkret og skjønnsam vurdering av dei ulempene som arbeidsgivar viser til. I Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) heiter det at arbeidsmiljølova § 10-2 (4) er meint å vidareføre det materielle innhaldet i tidlegare § 46A, og at praksis som har utvikla seg rundt ulempevurderinga etter § 46A framleis vil vere relevant. I denne praksisen er det lagt til grunn at kravet til vesentleg ulempe inneber at det ikkje er tilstrekkeleg å vise til ei generell ulempe, for eksempel ulempa ved å måtte omorganisere arbeidsoppgåver eller skaffe vikar. Det kjem og fram i forarbeida at interessene til arbeidstakar og arbeidsgivar sine ulemper må vegast mot kvarandre. Om arbeidstakar sitt behov er særleg stort må arbeidsgivar ha ei betre grunngjeving for å avslå enn elles.

Nemnda sitt fleirtal, medlemmene Due, Dale og Faret, ser at A, på grunn av hennar utfordrande familiesituasjon, har eit stort behov for redusert arbeidstid, og at det difor må krevjast ei betre grunngjeving frå kommunen si side for å avslå kravet enn elles, men har etter ei konkret vurdering likevel kome fram til at det vil føre med seg ei vesentleg ulempe for B kommune å gi A medhald i sitt krav.

Fleirtalet legg i si vurdering avgjerande vekt på at den ordninga A har søkt om før med seg vanskar med å sikre forsvarleg bemanning i barnehagen, og at kommunen har vurdert ulike løysingar for å dekke opp den aktuelle tida. Fleirtalet ser òg at kommunen allereie har vist stor velvilje ved å leggje til rette for A ved at ho sjølv får velje kva for vakter ho vil jobbe, har gjeve henne høve til å redusere arbeidstida på fredagane, samt moglegheit til å tilpasse dei dagane ho jobbar til når far kan levere/hente.

Etter dette har fleirtalet kome fram til at A ikkje har krav på redusert arbeidstid utover det ho allereie har fått innvilga.

Nemnda sitt mindretal, medlemmene Dahlstrøm og Saugstad, har etter ei konkret vurdering kome fram til at det ikkje vil medføre ei vesentleg ulempe for B kommune å innvilge redusert

arbeidstid for A også dei to andre dagane ho jobbar. A har som fylgje av sonens funksjonsnedsetjing, reisetida mellom hennar jobb og barnehage/SFO, samt sambuaren sin arbeidssituasjon både vektige velferdsmessige og sosiale behov for redusert arbeidstid. A sitt behov ligg såleis i kjerneområdet for det retten til redusert arbeidstid er meint å ivareta, og det må difor, i samsvar med forarbeida, krevjast ei betre grunngjeving frå kommunen si side for å avslå kravet enn elles.

Mindretalet er samde med kommunen i at det er viktig å sikre fagleg forsvarleg drift i barnehagen, men finn det ikkje tilstrekkeleg godtgjort at det ikkje er mogleg å få inn nokon til å vikariere for A i den tida det er tale om. Sjølv om kommunen opplyser at dei har vurdert ulike løysingar, kan mindretalet ikkje sjå at det er gjort konkrete forsøk på å avhjelpe dei ulempene ein reduksjon av arbeidstida vil medføre.

Vidare legg mindretalet vekt på at A ikkje har bede om større arbeidstidsreduksjon enn det som er strengt naudsynt, totalt 1,5 timar i veka fordelt på tre dagar, og at perioden det er søkt for er kortvarig.

Mindretalet finn såleis at det ikkje ligg føre nokon vesentleg ulempe, og at A difor har rett til redusert arbeidstid.

### **Konklusjon**

Arbeidstakar får ikkje medhald.

Tvisteløysingsnemnda

Anne Marie Due

Leiar

24. juni 2019

### **Til orientering:**

Tvist om rett til redusert arbeidstid kan bringast inn for domstolane etter at Tvisteløysingsnemnda sitt vedtak ligg føre, jf. arbeidsmiljølova § 17-2 (2). Nemnda si konklusjon står ved lag medan saka er til behandling hjå domstolane. Dersom dette vil verke urimeleg, kan retten etter krav frå ein av partane fastsetje ei anna mellombels ordning.

Frist for å bringe tvisten inn for domstolane er åtte veker frå parten blei underretta om nemnda si avgjerd, jf. arbeidsmiljølova § 17-2 (3).

Blir det ikkje reist søksmål innan fristen, har vedtaket verknad som ei rettskraftig dom, og det kan fullbyrdast etter reglane som gjeld for dommar, jf. arbeidsmiljølova 17-2 (4).