



# Tvisteløsningsnemnda

---

Vedtaksdato  
14. november 2019

Vår referanse  
2019/26482

Saksbehandler  
Anders R. Holm

## **VEDTAK NR 149/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 7. november 2019.**

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**

Hege Torvbråten, KS  
Hilde Løkholm, Fagforbundet

### **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 fast ansatt som barne- og ungdomsarbeider i 80 prosent stilling ved X barnehage i B kommune. X barnehage har to avdelinger med 36 plasser og 9 ansatte fordelt på 7,10 årsverk. Det er for tiden to ansatte som arbeider i full stilling, og de øvrige arbeider deltid. Barnehagens åpningstid er fra kl. 06.45 til kl. 16.30 på hverdager.

Den 2. mars 2019 søkte A om redusert arbeidstid med 20 prosent for perioden 15. august 2019 til 15. august 2020 av helsemessige årsaker, og av hensyn til hennes hjemmesituasjon med 4 barn.

B kommune ved ansettelsesutvalget avsto søknaden i vedtak av 16. mai 2019. Avslaget var begrunnet med at hun allerede arbeider deltid. Avslaget ble i samme måned anket inn for kommunens administrasjonsutvalg. I administrasjonsutvalgets vedtak av 12. juni 2019 ble det opprinnelige vedtaket om avslag opprettholdt. I avgjørelsen ble det vist til at A allerede har en redusert stilling, og at en ytterligere reduksjon vil medføre ulemper for barnehagedriften og være ugunstig med tanke på barna.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 4. juli 2019. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert av 4. juli 2019 med vedlegg
- e-post av 6. september 2019 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 16. august 2019 med vedlegg
- brev datert 19. september 2019

## **Arbeidstakers anførsler**

A gjør gjeldende at hun har rett til redusert arbeidstid, og anfører i det vesentligste at arbeidsgiver avslår hennes søknad på et for svakt grunnlag. Det foreligger både helsemessige og vektige velferdsgrunner. Hun har fire barn, hvorav to er under 10 år. I tillegg har hun bekreftelse fra lege på at redusert stilling vil være med på å holde henne i arbeid og redusere risiko for sykemelding.

Hun har hatt en høy terskel for å være borte fra jobb grunnet sykefravær, for å unngå at kolleger belastes i fravær av vikarer.

## **Arbeidsgivers anførsler**

A kommune gjør gjeldende at redusert arbeidstid vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten, og anfører i det vesentligste at kommunen ikke har praksis for å innvilge ytterligere reduksjon i stillinger med mindre det foreligger vektige grunner.

I kommunens vurdering er det tatt i betraktning at tre av arbeidstakers barn er i skolealder og dermed er på skole store deler av dagen. Videre anses ikke bekræftelsen fra legen som konkret nok til å oppveie de ulemper en ytterligere redusert stilling vil ha for virksomheten.

Ifølge rammeplanen for barnehagene skal barnehagen aktivt legge til rette for omsorgsfulle relasjoner mellom barna og personalet. Den skal også legge til rette for at barna kan knytte seg til personalet. Alle barna i barnehagen skal oppleve trygghet, tilhørighet og trives i barnehagen, de skal bli møtt av voksne som møter barnets behov for omsorg med sensitivitet.

I X barnehage går ikke alle barna fem dager i uken i barnehagen. Dette resulterer i at deltidsansatte som for eksempel jobber tre dager møter noen av barna kun to dager i uken. En ytterligere stillingsreduksjon fra 80 prosent til 60 prosent for A vil føre til at barna må forholde seg til nok en voksen.

### **Tvistløsningsnemndas 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 leder 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.

A har fire barn, hvorav de to yngste er under 10 år. Hun oppfyller dermed inngangsvilkåret for rett til redusert arbeidstid.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Det fremgår av forarbeidene til tidligere arbeidsmiljølov § 46A, Ot. prp. nr. 3 (1982-1983), 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 har etter en konkret vurdering kommet frem til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at den omsøkte reduksjonen vil medføre vesentlig ulempe. Flertallet legger til grunn at arbeidstaker har behov for redusert arbeidstid da hun har omsorg for to barn under 10 år. Arbeidstaker har hatt redusert arbeidstid tidligere og nemnda kan ikke se at det er dokumentert at arbeid i redusert stilling ikke har fungert til nå. Nemnda har forståelse for at reduksjonen vil medføre at det vil bli flere voksne å forholde seg til for barna, men forstår arbeidstakers opplysninger slik at dette vil ha et begrenset omfang. 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 20 prosent til 15. august 2020.

Twisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
Leder

7. november 2019

### **Til orientering:**

Twister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at Twisteløsningsnemndas 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 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).