



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
22. mars 2012

**Vår referanse**  
2021/10

**Saksbehandler**  
Trine Elisabeth Selnes

## **VEDTAK NR 32/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

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

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Silje Hassellund Solberg, LO  
Marianne Pedersen, Virke

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Linda Næss, Tannhelse Rogaland fylkeskommune  
Anne-Gro Årmo, Tannhelsesekretærenes forbund/Parat

### **Saken gjelder**

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

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B fylkeskommune

## Det ble truffet slikt vedtak:

### Saksforhold

A er ansatt som tannpleier i stilling på 100 prosent ved X tannklinikk underlagt B fylkeskommune. Ved X tannklinikk er det totalt fire tannpleiere. I tillegg til As stilling er det to personer som er ansatt i stillinger på 50 prosent og en som er ansatt i 80 prosent stilling.

A hadde permisjon uten lønn fra sin stilling fra 16. juli 2018 til 31. desember 2018. I perioden 1. januar 2019 til 17. august 2019 hadde hun en redusert arbeidstid på 60 prosent. Fra 18. august 2019 til 31. desember 2020 hadde hun en redusert arbeidstid med 40 prosent.

A søkte 3. november 2020 om fortsatt redusert arbeidstid med 40 prosent i perioden fra og med 1. januar 2021 til og med 18. august 2021. Bakgrunnen for den fornyede søknaden var omsorg for fire barn som er 9, 7 og 3 år, hvorav to er tvillinger. Hun opplyste at hun planlegger å komme tilbake til 100 prosent stilling etter denne perioden.

Arbeidsgiver avsto søknaden 16. desember 2020 da de mente at A ikke hadde en viktig grunn for redusert arbeidstid i henhold til loven. De viste til at A hadde oppgitt omsorg for barn under 10 år som den eneste grunnen for sitt behov for redusert stilling. De mente videre at det var uheldig dersom hennes vikar ville få rett på fast ansettelse dersom de forlenget muligheten for redusert arbeidstid for As del.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 12. januar 2021. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 13. januar 2021
- e-post av 13. januar 2021
- brev datert 5. februar 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 28. januar 2021
- brev datert 23. februar 2021
- brev datert 9. mars 2021

### Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun har rett til redusert stilling i perioden 1. januar til 18. august 2021 og at det ikke vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. A anfører at det ikke er et problem å få tak i vikarer, og at dagens vikar vil kunne fortsette.

### Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver anfører i det vesentligste at det vil være til vesentlig ulempe for arbeidsgiver om A får innvilget redusert arbeidstid.

Tannklinikken er avhengig av full bemanning og må derfor ansette en vikar de timene som tilsvarer As reduksjon. Hvis dagens vikar slutter vil det være utfordrende å få utdannede tannpleiere inn i mindre stillingsstørrelser, da de fleste ønsker 100 prosent fast stilling. Hvis dagens vikar får fortsette i stillingen vil vedkommende ha rett til fast ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9 (7). Den vikaren de har ansatt i dag er dessuten aktuell for en fast stilling i 50 prosent ved en annen tannklinikk. De hadde dessuten få kvalifiserte søkere da de lyste ut stillinger til en annen tannklinikk i Z, som også ligger i fylket.

Arbeidsgiver hevder videre at de har vist fleksibilitet overfor A tidligere og har innvilget permisjoner og redusert arbeidstid, men at det ikke vil være mulig å innvilge ytterligere permisjon eller reduksjon av arbeidstiden. Det vises også til at A ikke har gitt opplysninger som tilsier at hun har et særskilt behov for redusert arbeidstid utover at hun har barn under 10 år.

Endelig er det ikke dokumentert at far ikke kan ha redusert sin arbeidstid for å ivareta familiens behov.

### **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 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.

Tvisteløsningsnemnda legger derved til grunn at A oppfyller inngangsvilkåret i bestemmelsen, da hun har fire barn under 10 år.

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.

Etter en konkret vurdering har nemnda kommet til at det ikke er sannsynliggjort at det er en vesentlig ulempe for arbeidsgiver å innvilge en arbeidstidsreduksjon på 40 prosent i perioden 1. januar 2021 til 18. august 2021. I vurderingen har nemnda lagt vekt på at behovet for redusert arbeidstid skyldes omsorg for fire barn under 10 år, noe som gir arbeidstaker et særlig behov for redusert arbeidstid. Arbeidstaker har også søkt om en forlengelse av arbeidstidsreduksjonen i en relativt kort periode.

Arbeidsgiver har vist til at tannklinikken må ansette en vikar dersom A fortsatt skal ha redusert arbeidstid. Som det fremgår av forarbeidene til bestemmelsen er imidlertid ikke dette tilstrekkelig for at ulempen skal være vesentlig i lovens forstand, noe som også er lagt til grunn i nemndas praksis. Nemnda viser også til at det er ansatt en vikar i dag som dekker As reduserte arbeidstid. Arbeidsgiver har heller ikke dokumentert at det ved tannklinikken i X har vært utfordringer med å rekruttere vikar tidligere. De har kun vist til generelle utfordringer med rekruttering av tannpleiere i fylket. Når det gjelder arbeidsgivers anførsel om at en eventuell vikar vil kunne opptjene rett til fast ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9 (7), så kan ikke dette alene avskjære arbeidstakers lovfestede rett til redusert arbeidstid, noe nemnda også har lagt til grunn i tidligere praksis, jf. blant annet nemndas vedtak 40/18.

Nemnda har vurdert det forhold at A tidligere har fått innvilget krav om redusert arbeidstid. Dette forhold kan i utgangspunktet ikke stenge for muligheten for å få innvilget ytterligere perioder med redusert arbeidstid, så lenge omfanget ikke innebærer at det foreligger en vesentlig ulempe. Det fremkommer klart av forarbeidene at foreldre som har et ønske om å bruke mer tid på sine små barn har rett til redusert arbeidstid i en periode. Etter nemndas oppfatning har ikke A hatt redusert arbeidstid i et slikt omfang at det i seg selv utgjør en vesentlig ulempe for arbeidsgiver å forlenge perioden frem til og med 18. august 2021. A har fire barn under ti år, hvor det yngste er tre år. Den totale perioden med redusert arbeidstid på to år, må ses i lys av det.

Arbeidsgiver har anført at man må se hen til at A deler den daglige omsorgen for barna med far, og at han også bør kunne kreve redusert arbeidstid for å dekke familiens behov. Til dette bemerker nemnda at rettighetene etter arbeidsmiljøloven ligger til hver enkelt arbeidstaker og at det må være opp til den enkelte om man ønsker å bruke de rettighetene de har etter loven. Dette er ikke relevant ved den avveiningen nemnda må gjøre i saken.

### **Konklusjon**

A har rett til redusert arbeidstid på 40 prosent i perioden 1. januar 2021 til 18. august 2021.

## **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

22. mars 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).