



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 87/26

A har ikke rett til redusert arbeidstid arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B , arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Steffen G. Rogstad, nestleder

Jonas Thorsdalen Wik, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Marie Blix Werner, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 26.08.2026

Arkivreferanse: 26/132

Saksbehandler: Birgit Espejord Jensen

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som pedagogisk leder i stilling på 100 prosent hos B. Arbeidstiden er 37,5 timer per uke, hvor fire timer er ubundet plantid.

A har hatt 20 prosent redusert arbeidstid over flere perioder hvert år siden 2018. A har vært sykemeldt i gradert stilling i fra 28.04.2025 til 09.06.2026.

B har tre avdelinger og 13 ansatte. A jobber i 80 prosent stilling som pedagogisk leder på en avdeling med 15 barn i tre-fire års alderen. I tillegg jobber det en fagarbeider i 100 prosent stilling, som er konstituert pedagogisk leder i de 20 prosentene hun har redusert arbeidstid. For tiden dekkes en tredje stilling opp av vikarer, fordi den som er fast ansatt i 100 prosent stilling er i permisjon.

A søkte den 03.06.2026 om å redusere stillingen med 20 prosent i ett år fra august 2026, etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Behovet er begrunnet i helsemessige årsaker. Den ønskede arbeidstidsreduksjonen vil utgjøre 6 timer og 45 minutter per uke. Subsidiært ber hun nemnda vurdere rett til varig reduksjon av sin stilling.

B avslo søknaden i brev av 05.06.2026. Hun ble i dette brevet innvilget 20 prosent redusert arbeidstid for perioden 10.06.2026 til 14.08.2026. I brev av 09.06.2026 begrunnet arbeidsgiver avslaget med at innvilgelse vil være til vesentlig ulempe for virksomheten.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- to brev av 08.06.2026
- tre brev av 09.06.2026
- brev av 26.06.2026
- brev av 27.06.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 19.06.2026
- brev av 01.07.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få redusert arbeidstid fordi det vil være til vesentlig ulempe for virksomheten.

Dersom kravet innvilges, vil bemanningskravet for pedagogiske ledere ikke bli oppfylt. Det vil være for kostnadskrevende for virksomheten å leie inn vikar. I tillegg vil det medføre økt slitasje på øvrige ansatte, blant annet ved at tilrettelegging av andre arbeidstakere blir vanskeligere.

Arbeidstaker innehar en nøkkelstilling som pedagogisk leder, og det er myndighetskrav om pedagogisk bemanning. Det vil være vanskeligheter med å rekruttere vikar i bare 20 prosent stilling. Dette er på grunn av mangel på barnehagelærere generelt og underkapasitet på pedagoger i regionen. Dersom det ikke lar seg gjøre å skaffe pedagogisk vikar, må barnehagen søke dispensasjon fra kravet om pedagogiske ledere. B har allerede dispensasjon for pedagogisk leder i en annen avdeling, og vil måtte søke om det i denne avdelingen også dersom redusert arbeidstid innvilges.

Flere ansatte har tilretteleggingsbehov

B har i tillegg flere andre som er innvilget redusert arbeidstid eller er i permisjon. Flere ansatte med redusert arbeidstid vil øke belastningen på øvrige ansatte og være en vesentlig ulempe.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til redusert arbeidstid fordi hun har et dokumentert helsemessig behov og fordi arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort vesentlig ulempe.

Ordningen har vært gjennomførbar siden 2018

Det helsemessige behovet har oppstått etter oppstart av arbeidsforholdet i barnehagen. Hun har derfor i flere perioder hatt 20 prosent redusert arbeidstid siden 2018, uten at det har vært problematisk for arbeidsgiver. Hun har ikke hatt noen annen form for tilrettelegging. I barnehagebransjen er det generelt et høyt sykefravær, og hun har aldri tidligere blitt konfrontert med at hun især har et høyt sykefravær. Hun har derimot vært fleksibel for arbeidsgiver ved å jobbe overtid eller tatt over andre avdelinger midt i barnehageåret når arbeidsgiver har hatt behov.

Det finner alternative løsninger enn det arbeidsgiver har skissert

Det er allerede en av de andre ansatte i avdelingen som er konstituert som vikar for henne i 20 prosent stilling. Daglig leder har dessuten uttalt at det ikke er noe problem å kunne konstituere en kollega i de 20 prosentene når hun jobber 80 prosent.

Arbeidsmiljøproblemer knyttet til barnehagens omfattende bruk av vikarer kan ikke knyttes til hennes søknad om redusert arbeidstid, da det generelt brukes som virkemiddel ved flere typer fravær på samme tid. Det har også vært hyppig utskifting av personale, særlig pedagogiske ledere. Inneværende barnehageår er det tre ansatte som er konstituert.

Arbeidstaker hevder også at det fremstår som at det gis ulik behandling av like tilfeller, da en ansatt som er på AAP fikk innvilget 40 prosent redusert arbeidstid, og en annen fikk ulønnet permisjon.

Nemndas vurdering

Twisteløsningsnemnda kan avgjøre tvister om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd:

Arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få redusert sin arbeidstid, dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Har A helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner som kan gi rett til redusert arbeidstid?

Nemnda har kommet til at A har helsemessige velferdsgrunner som kan gi rett til redusert arbeidstid.

Alternativet «helsemessige grunner» omfatter sykdom hos arbeidstakeren selv. Formålet er at arbeidstakere med generelt sviktende helse skal kunne fortsette å delta i arbeidslivet. Tilstanden må kunne dokumenteres med en legeattest ifølge forarbeidene til bestemmelsen. Sykdomstilfeller som kan dekkes med sykemelding regnes ikke som «helsemessige grunner».

A har dokumentert at hun har helsemessig behov for redusert arbeidstid. Hun oppfyller derfor inngangsvilkåret.

Kan arbeidstidsreduksjonen gjennomføres uten vesentlig ulempe for B?

Nemnda har delt seg i et flertall og et mindretall. Nemndas flertall, medlemmet Rogstad og Werner, har kommet til at arbeidstidsreduksjonen ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe. Mindretallet, medlemmet Wik, kom til at arbeidstidsreduksjonen kunne gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Spørsmålet avgjøres etter en konkret vurdering som innebærer en avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Hvis arbeidstakers behov for redusert arbeidstid er særlig stort, kreves det en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiveren for å avslå enn ellers.

Relevante momenter i vurderingen kan være hvordan reduksjonen skal tas ut (eksempelvis kortere dager eller arbeidsfrie perioder), om arbeidstaker har en spisskompetanse som er vanskelig å erstatte og om det fører til økt belastning på de øvrige ansatte. Hvis det allerede er flere som har redusert arbeidstid kan summen av tilpasningene være en vesentlig ulempe som oppfyller lovens krav. Kravet til at ulempen må være vesentlig, betyr at det ikke er nok å vise til en generell ulempe. Det vil for eksempel ikke være nok at arbeidsgiver må bruke vikar eller omorganisere arbeidsoppgaver, hvis ikke dette gir større utfordringer enn normalt.

Mindretallets begrunnelse

Nemndas mindretall viser til at barnehagen over tid har brukt konstituering og innleide vikarer for å dekke fravær. I den aktuelle avdelingen er det allerede en annen fast ansatt konstituert som pedagogisk leder i 20 prosent stilling som følge av at A i sykefraværperioden har hatt 20 prosent redusert arbeidstid.

Selv om en innvilgelse vil innebære at arbeidsgiver må søke om dispensasjon fra pedagogkravet, viser mindretallet til at arbeidsgiver tidligere har måttet søke dispensasjon for andre avdelinger. Håndtering av fravær som følge av arbeidstakers lovfestede rettigheter

kan være utfordrende for virksomheten. Dette anses likevel som generelle driftsmessige ulemper som må regnes med innen ordinær barnehagedrift.

Nemndas mindretall har vanskeligheter med å se at en ordning som har vært praktisert over flere år, og som tilsynelatende har fungert tilfredsstillende for begge parter, nå skulle medføre en vesentlig ulempe. Etter en samlet vurdering har mindretallet derfor kommet til at arbeidstakers behov overstiger ulempene som arbeidsgiver har anført i denne saken.

Flertallets begrunnelse

Arbeidstaker ønsker ett års reduksjon, subsidiært en permanent redusert arbeidstid.

Flertallet bemerker at permanente ordninger ikke er intensjonen til bestemmelsen, da § 10-2 fjerde ledd i utgangspunktet er ment for midlertidige ordninger.

Flertallet har i denne saken kommet til at en midlertidig ordning med 20 prosent redusert arbeidstid, vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten. Flertallet har lagt vekt på at arbeidstaker helt siden tiltredelse i 2018 har hatt redusert arbeidstid i form av 20 prosent permisjon. I tillegg har arbeidstaker hatt perioder med høyt sykefravær. Nemnda finner at denne ordningen over tid påfører arbeidsgiver ulemper som må anses vesentlige.

Nemndas flertall har videre lagt vekt på at arbeidstaker har en nøkkelstilling som pedagogisk leder, hvor det gjelder lovpålagte krav til pedagogisk bemanning. Arbeidsgiver har opplyst at det er svært utfordrende å rekruttere kvalifiserte barnehagelærere til en stilling på kun 20 prosent, og at det generelt er mangel på pedagogisk personell. Dersom kravet innvilges, vil barnehagen ha stor risiko for ikke å oppfylle bemanningskravet for pedagogiske ledere uten å få måtte benytte vikar eller søke om dispensasjon fra regelverket.

Nemndas flertall har også lagt vekt på at arbeidsgiver har flere ansatte med ulike tilpasninger av arbeidstid samtidig, og dette har gjort det vanskeligere gjøre slike tilpasninger nå enn det var tidligere.

Selv om arbeidstaker har et behov for redusert arbeidstid, finner flertallet at de samlede konsekvensene for driften i dette tilfellet går utover det som må anses som ordinære driftsmessige ulemper. Ulempene er derfor å anse som vesentlige i lovens forstand, og arbeidstaker kan ikke få medhold i sitt krav.

**

Steffen G. Rogstad
nestleder

26.08.2026