



Vedtaksdato
03.03.2025

Møtedato
27.02.2025

Vår referanse
2024/211

Saksbehandler
Maisha Maliha Saiyed

SAK NR 21/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A har rett til 20 prosent redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd, frem til juni 2026.

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Ingrid Tordis Enoksen, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Jørgen Hiim Stålhane, Virke, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som lærer i stilling på 100 prosent ved X ungdomsskole.

A søkte den 10.09.2024 om redusert arbeidstid frem til juni 2026, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Bakgrunnen for søknaden var et ønske om mer tid med sine to barn under ti år.

A ønsker å redusere arbeidstiden med 20 prosent.

B avslo søknaden i brev datert 11.09.2024, sendt med e-post 15.09.2024. Avslaget var begrunnet med at arbeidstaker etter arbeidsgivers syn ikke har vektige velferdsmessige behov for redusert arbeidstid, og at redusert arbeidstid ville medføre vesentlige ulemper for virksomheten.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 11.10.2024. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 11.10.2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 25.10.2024

Arbeidsgivers syn på saken

Arbeidsgiver hevder at kommunens permisjonsreglement kun åpner for at det gis permisjon uten lønn for ett år av gangen, og at reglementet ikke har hjemmel for å innvilge arbeidstakers søknad om redusert arbeidstid.

Arbeidsgiver hevder at vilkårene i arbeidsmiljøloven § 10 – 2 fjerde ledd ikke er oppfylt. Etter deres syn har ikke arbeidstaker vektige velferdsmessige behov for redusert arbeidstid, og redusert arbeidstid vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten.

Arbeidstaker har ikke vektige velferdsgrunner for redusert arbeidstid

Arbeidsgiver har hatt flere samtaler med arbeidstaker vedrørende redusert arbeidstid, men behovet har tidligere vært begrunnet i et ønske om å få mer tid til å jobbe i hennes deltidsstilling i Y AS.

Det er først i arbeidstakers søknad av 10.09.2024 at hun begrunner ønsket om redusert arbeidstid med mer samvær med to barn under ti år.

Arbeidsgiver oppfatter det slik at arbeidstaker ikke ønsker å redusere sin totale arbeidstid, men at hun ønsker å redusere arbeidstiden hos B som hovedarbeidsgiver, til fordel for mer arbeidstid på dagtid hos hennes biarbeidsgiver Y AS.

Arbeidsgiver bemerker at begge barna går på skole på dagtid, og at arbeidstiden hennes ved skolen gjør at hun ikke har behov at noen passer på barna på dagtid.

Redusert arbeidstid vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten

Arbeidsgiver forklarer at skolen har en trinnmodell hvor timeplaner til lærere og elever er vevd tett sammen, og er avhengig av hverandre. Det vises til at hver enkelt lærer har tydelige roller og funksjoner, og at det vil medføre vesentlige ulemper for lærere og elever å gjøre endringer midt i skoleåret. Det er krevende å fylle tomrommet til lærere som jobber redusert, og arbeidstaker har valgfag som ingen andre på skolen har.

Arbeidstaker er videre kontaktlærer, og kontinuitet fra dag til dag er svært viktig for elevene og samhandlingen hjemme.

Søknaden kom etter skolestart, og planlegging av nytt skoleår starter i januar. Dette er en kompleks og omfattende jobb, og elevene skal få et best mulig tilbud. Endringer midt i året vil medføre at tilbudet til elevene vil forringes, og det er vanskelig å finne gode vikarer midt i året. Det er videre krevende å finne vikarer til deltidsstillinger over så lang tid.

I årets timeplan jobber arbeidstaker i tett samarbeid med følgende antall lærere og klasser:

Naturfag 9. trinn	4 lærere	6 klasser
Matematikk 9. trinn	5 lærere	6 klasser
Spansk 9. trinn	2 lærere	2 klasser
Valgfag Trafikk	2 lærere	2 klasser
Valgfag Forskning	1 lærer	1 klasse

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at hun har rett til redusert arbeidstid fordi hun ønsker mer tid med sine to barn på seks og ni år.

Arbeidstaker har vektige velferdsgrunner for redusert arbeidstid

Arbeidstaker hevder at samvær med barn under ti år må anses som en viktig velferdsgrunn uavhengig av om de går på skole på dagtid. Hun viser til at man vil kunne gjøre arbeidsoppgaver i hjemmet på dagtid som man ellers ville måtte gjøre på ettermiddagen. Videre har lærere en betydelig del av arbeidet sitt som ubunden tid, hvor det er forventet at man utfører arbeidsoppgaver utenfor den bundne tiden på arbeidsplassen.

Redusert arbeidstid vil ikke medføre vesentlige ulemper for virksomheten

Arbeidstaker er fleksibel på hvilken dag redusert arbeidstid gjennomføres, og har uttrykt ovenfor arbeidsgiver at hun ønsker å belaste arbeidsplassen minst mulig. Dette innebærer at arbeidstaker ikke trenger å ta ut redusert arbeidstid den dagen hun har valgfag, eller på dagene det er særskilt behov for hennes kompetanse.

Videre har arbeidstaker tilbudt arbeidsgiver å fortsette i funksjonen hun har som kontaktlærer på nåværende tidspunkt, dersom det er hensiktsmessig for arbeidsgiver.

Arbeidstaker hevder at generelle ulemper ikke kan være til hinder for å innvilge redusert arbeidstid, og at inntrykket hennes er at skolen over tid har hatt jevn tilgang til dyktige vikarer, herunder studenter som ønsker vikartimer.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Twisteløsningsnemnda kan etter arbeidsmiljøloven §§ 10-13 og 17-2 avgjøre tvister som nevnt i 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.

I denne saken er partene uenige om arbeidstaker har vektige velferdsgrunner for redusert arbeidstid, og om redusert arbeidstid vil medføre vesentlige ulemper for arbeidsgiver.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at A har rett til 20 prosent redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd, frem til juni 2026.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Har A vektige velferdsgrunner som kan gi rett til redusert arbeidstid?

Det heter i forarbeidene Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) side 316 at:

Velferdsgrunner kan fange opp tilfeller som ligger nær opp til helsemessige eller sosiale grunner, men har en videre karakter. Det må imidlertid foreligge et kvalifisert behov for redusert arbeidstid om denne skal gis på velferdsmessig grunnlag, og dette er understreket ved at det i lovteksten er krav om vektige velferdsgrunner. Det mest vanlige eksempelet på en viktig velferdsgrunn er arbeidstaker med små barn som i en periode ønsker mer tid til samvær, eller som har problemer med å skaffe barnepass i arbeidstiden.

I Ot.prp. nr. 3 (1982-1983) side 40 presiseres det at det ikke skal være tvil om at foreldre med barn under ti år trenger redusert arbeidstid dersom de ber om det.

Nemnda viser til at arbeidstaker har to barn på seks og ni år, og legger til grunn at hun har behov for redusert arbeidstid.

Kan arbeidstidsreduksjonen gjennomføres uten vesentlig ulempe for B?

Nemnda har kommet til at arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for B.

Spørsmålet avgjøres etter en konkret 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.

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.

Etter nemndas syn har arbeidstaker fremsatt krav om redusert arbeidstid på et tidspunkt som ikke er gunstig for arbeidsgiver, og det vil sannsynligvis medføre større ulemper for arbeidsgiver å foreta tilpasninger midt i skoleåret enn om arbeidstaker hadde søkt om redusert arbeidstid med virkning fra begynnelsen av et skoleår.

Når nemnda likevel har kommet til at arbeidstaker skal få medhold, er det i avveiningen lagt vekt på at arbeidstaker oppfyller lovens vilkår om å ha en viktig velferdsgrunn. Mer samvær med barn under ti år er i kjernen av det bestemmelsen er ment å dekke.

Nemnda har videre i vurderingen lagt vekt på at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort at redusert arbeidstid vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten. Etter nemndas syn beskriver arbeidsgiver generelle utfordringer knyttet til bruk av vikarer, og nemnda kan videre ikke se at arbeidsgiver har forsøkt på å benytte vikarer for å løse situasjonen.

Nemnda viser videre til at arbeidstaker har vært fleksibel på hvordan redusert arbeidstid skal tas ut, blant annet slik at det ikke gjennomføres på en dag hvor det er vil være utfordrende for arbeidsgiver å erstatte arbeidstakers kompetanse.

Nemnda bemerker at kommunens interne permisjonsreglement ikke kan begrense lovbestemte rettigheter.

Twisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

03.03.2025