



Vedtaksdato
03.09.2025

Møtedato
02.09.2025

Vår referanse
2025/113

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

SAK NR 90 /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 å redusere sin arbeidstid med 20 prosent, med undervisnings- og møtefri i første og siste skoletime frem til 30.06.2026, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Ingrid Tordis Enoksen, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som lektor med tillegg i stilling på 100 prosent i B, for tiden ved [Lokasjon].

Arbeidsoppgavene består hovedsakelig av undervisning mellom klokken 08:10 og 15:30. Arbeidstaker har tidligere over flere perioder tatt ut ammeferie første og siste skoletime. A har hatt 20 prosent redusert arbeidstid for skoleåret 2024/2025.

A søkte den 17.01.2025 om 20 prosent redusert arbeidstid for skoleåret 2025/2026, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Bakgrunnen for søknaden var at hun har barn under ti år. B innvilget søknaden om redusert arbeidstid for skoleåret 2025/2026 den 28.01.2025.

Den 27.05.2025 sendte arbeidstaker krav om endring av plassering av den reduserte arbeidstiden. Hun presiserte overfor arbeidsgiver at hennes behov for skoleåret 2025/2026 var undervisnings- og møteferie i første og siste time på grunn av behov for mer samvær med barna og av hensyn til levering og henting i barnehage og SFO.

Den 20.06.2025 avslo arbeidsgiver søknaden om fri første og siste time av undervisningstiden.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 20.06.2025.

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 20.06.2025
- brev av 03.07.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 26.06.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få innvilget redusert arbeidstid i form av en time arbeidsfri på starten og slutten av dagen, fordi dette medfører vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

A er innvilget 20 prosent redusert arbeidstid, og den resterende arbeidstiden på 80 prosent tilsvarer 16 undervisningstimer eller 12 klokketimer per uke. I tillegg kommer møteaktivitet som time-planlegges. For- og etterarbeid er en del av en lærers arbeidstid, som kan utføres når det passer arbeidstaker best. Den ytre rammen for lærerens arbeidstid er 08:10-15:30. SFO har åpningstider mellom klokken 07:00 og 17:00, og arbeidsgiver hevder at dette innebærer et stort handlingsrom og fleksibilitet, og at det derfor ikke er behov for ytterligere tilrettelegging av arbeidstiden. Videre hevder arbeidsgiver at tilrettelegging av timeplanen med en time fri på starten og slutten av dagen er en vesentlig ulempe.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at hun har rett til redusert arbeidstid i form av å ta ut en time undervisnings- og møteferie på starten og slutten av arbeidsdagen, og at dette ikke er til vesentlig ulempe for virksomheten.

Behovet for arbeidsfri er knyttet til mer tid til samvær med barn under ti år, og problemer med å skaffe barnepass i arbeidstiden.

Oppsett av timeplan kan ikke regnes som en vesentlig ulempe. Timeplanen for kommende skoleår var ikke ferdig da hun søkte om redusert arbeidstid, og den kunne tilpasses uten etterfølgende endringer. Arbeidsgiver har tidligere gjennomført lignende tilpasninger for henne i forbindelse med ammefri, noe som taler mot at tilpasning av timeplanen er en vesentlig ulempe. Arbeidstaker kan ikke se at arbeidsgiver har begrunnet hvorfor dette nå har blitt til en vesentlig ulempe.

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 redusert arbeidstid i form av en time arbeidsfri på starten og slutten av arbeidsdagen vil innebære en vesentlig ulempe.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har delt seg i et flertall og et mindretall. Flertallet, medlemmene Rogstad og Enoksen, har kommet til at A gis medhold og har rett til redusert arbeidstid i form av en time undervisnings- og møtefri i starten og slutten av arbeidsdagen. Mindretallet, medlemmet Nilsen, har kommet til at arbeidstaker ikke får medhold.

Nemnda har kommet til at A har 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.

Kan arbeidstidsreduksjonen gjennomføres uten vesentlig ulempe for B?

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

Spørsmålet om det foreligger en vesentlig ulempe beror på en konkret helhetsvurdering, se Ot.prp. nr. 30 (2007-2008) kapittel 4.2. Vurderingen innebærer en avveining av interessene til arbeidsgiver og arbeidstaker. Grunnene bedriften har for å avslå, må være tyngre enn arbeidstakers behov for redusert arbeidstid. Dette kommer blant annet frem av uttalelsen fra departementet i Ot.prp. nr. 68 (1998–1999) punkt 3.2.3. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særlig stort, kreves det altså en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiver 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.

I samsvar med forarbeidene og tidligere forvaltningspraksis, har nemnda lagt til grunn at også spørsmål om omfang og gjennomføring må løses gjennom ulempevurderingen, se blant annet vedtak 36/11 og 28/13, 61/23 og 4/24.

Nemndas flertall viser til at arbeidstaker har barn under ti år og at hennes situasjon dermed er i kjerneområdet for hva regelen er ment å dekke. Videre har nemnda lagt vekt på at arbeidstaker sendte inn søknaden på et gunstig tidspunkt, før timeplanen for skoleåret var laget. Arbeidsgiver hadde derved tid og mulighet til å gjøre aktive tiltak for å tilpasse timeplanen. Ulempene arbeidsgiver anfører er lite konkrete, og etter flertallets syn er ulempene ved å endre en allerede oppsatt timeplan en del av virksomhetens drift, og er dermed regnet som generelle ulemper. Nemndas flertall viser til at arbeidstaker tidligere har tilrettelagt for lignende tilpasninger av arbeidstiden med fri på starten og slutten av arbeidsdagen.

Nemndas flertall kan heller ikke se at arbeidsgiver i tilstrekkelig grad har forsøkt å finne løsninger slik at arbeidstakers søknad kan etterkommes. Videre mener flertallet at arbeidsgiver heller ikke har konkretisert hvilke ulemper den omsøkte ordningen vil innebære for virksomheten. Arbeidstaker har et tungtveiende behov for redusert arbeidstid, og nemndas flertall kan ikke se at arbeidsgiver har sannsynliggjort vesentlige ulemper som overstiger arbeidstakers behov.

Nemndas mindretall har lagt vekt på at arbeidsgiver har innvilget redusert arbeidstid i ønsket prosent, på den måte som kan gjennomføres uten at det vil være til vesentlig ulempe for virksomheten.

Slik mindretallet vurderer saken, utgjør arbeidstakers krav til selve gjennomføringen av den reduserte arbeidstiden en vesentlig ulempe for virksomheten.

Virksomheten har, etter mindretallets oppfatning, forsøkt å ivareta arbeidstakers behov, samtidig som virksomhetens behov til en forsvarlig og gjennomførbar timeplan har vært til hinder for at arbeidstaker kan få medhold. Arbeidstaker har tidligere fått slik tilrettelegging av arbeidstid som vedkommende ønsket, men dette har ikke latt seg gjennomføre for skoleåret 2025/2026.

Arbeidstakers behov for redusert arbeidstid er ivaretatt og akseptert av arbeidsgiver, men den ordning arbeidstaker ønsker innebærer negative konsekvenser for virksomheten.

Hvordan arbeidstidsreduksjonen skal gjennomføres reguleres ikke direkte av arbeidsmiljøloven § 10-2(4). Det vises her til Tvisteløsningsnemndas avgjørelse i TLN-201112:

Etter nemndas praksis innebærer ikke retten til redusert arbeidstid en ubetinget rett for arbeidstaker til å bestemme hvordan arbeidstidsreduksjonen skal gjennomføres. Etter forarbeidene og nemndas praksis vil også dette bero på en interesseavveining og en konkret skjønnsmessig vurdering av hvorvidt arbeidstakers ønske kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Slik mindretallet vurderer saken, utgjør arbeidstakers krav til selve gjennomføringen av den reduserte arbeidstiden en vesentlig ulempe for virksomheten.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

3. september 2025