



Vedtaksdato
01.09.2025

Møtedato
27.08.2025

Vår referanse
2025/72

Saksbehandler
Katarina Torrissen Revang

SAK NR 81/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Vedtak

A har ikke rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. A har uansett rett til permisjon når det ytes pleiepenger fra folketrygden, jf. arbeidsmiljøloven § 12-9 femte ledd.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Silje Hassellund Solberg, LO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som helsesykepleier i 100 prosent stilling i B kommune, ved [lokasjon]. A tiltrådte stillingen i august 2024. Hun har et barn med særlige behov, og har (...).

Den 12.12.2024 søkte A om 40 prosent ulønnet permisjon i perioden fra og med 01.01.2025 til og med 31.03.2025. Bakgrunnen for søknaden var at hun ønsket å prøve ut arbeid som sykepleier hos en annen arbeidsgiver, i 40 prosent stilling. Arbeidsgiver innvilget søknaden på visse vilkår 18.12.2024.

Arbeidstaker søkte om videreføring av permisjonen i februar 2025. Søknaden ble drøftet i ledermøte 13.02.2025, og arbeidsgiver avsto søknaden 14.02.2025.

I e-post 18.02.2025 søkte A om å redusere stillingen til 60 prosent på permanent basis fra 01.04.2025, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Hun begrunnet søknaden med omsorg for barn med særlig behov. Som følge av søknaden ble det avholdt et møte 27.02.2025. Ifølge møtereferat opplyste arbeidstaker at å arbeide 100 prosent som helsesykepleier er krevende på grunn av egne helseutfordringer. Stillingen på 40 prosent som sykepleier gir en annen motivasjon og stiller andre krav, og gjør at hun totalt sett kan arbeide 100 prosent stilling.

Det ble deretter avholdt et nytt møte 14.03.2025, hvor A informerte arbeidsgiver om at barnets far hadde vedtak om pleiepenger tilsvarende 20 prosent stilling.

Kommunen avsto deretter kravet i brev av 21.03.2025. I e-post samme dag informerte A om at vedtak om pleiepenger skulle overføres fra barnefar til henne, tilsvarende 20 prosent stilling. Arbeidstaker presiserte at hun opprettholdt sitt krav om 40 prosent redusert arbeidstid. På bakgrunn av dette innvilget kommunen kravet delvis i brev av 24.03.2025, og viste til § 10-2 fjerde ledd. Hun fikk i samsvar med vedtak om pleiepenger, innvilget 20 prosent redusert arbeidstid. Vilkårene for ytterligere reduksjon ble vurdert som ikke oppfylt, og derfor avslått.

I legeerklæring av 10.04.2025 fremgår det at det er en klar anbefaling at arbeidstaker får redusert stillingen sin til 60 prosent. Legen presiserer at det helsemessig har vært gunstig for A å arbeide 40 prosent hos en annen arbeidsgiver, som følge av variasjonen dette gir i arbeidsoppgaver. At A får redusert stillingen til 60 prosent, vil etter legens oppfatning medføre at A klarer å fortsette i arbeid.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 15.04.2024.

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

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 15.04.2025
- brev av 24.04.2025
- brev av 15.05.2025
- brev av 20.06.2025

B kommune har sendt følgende til nemnda:

- brev av 06.05.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B kommune hevder at A har rett til å få innvilget permisjonen delvis, i tråd med vedtak om pleiepenger. A har ikke rett til redusert arbeidstid i tillegg til permisjonen.

Inngangsvilkåret for ytterligere redusert stilling, er ikke oppfylt

A har som følge av vedtak om pleiepenger oppfylt vilkåret «sosiale behov», til 20 prosent redusert arbeidstid. Det er ikke opplysninger som tilsier at hun har rett til ytterligere 20 prosent redusert arbeidstid. Vilket om redusert arbeidstid som følge av «helsemessige velferdsgrunner», er ikke oppfylt.

Innvilgelse vil innebære en vesentlig ulempe

Å rekruttere helsesykepleiere har over tid vært krevende, og enkelte ganger har kommunen måtte lyse ut flere ganger. I flere ansettelses har kommunen måttet ansette sykepleiere som er i gang med helsesykepleierutdanning. Å finne egnede helsesykepleiere i en 40 prosent stilling, vil av erfaring være krevende. Forebyggende helsetjenester har i tillegg over tid hatt bekymringsfullt høyt sykefravær. Flere sykmeldte i enheten gjør også at det ikke er forsvarlig å redusere arbeidstiden med 40 prosent. Arbeidsgiver vurderer at å redusere denne stillingen vil kunne føre til ytterligere sykefravær.

Ungdomsmiljøet ved [lokasjon] har over tid vært krevende. Det er mange ungdommer som har behov for tilgjengelig skolehelsesykepleier. Å dele opp stillingen på to ansatte vil redusere den totaleffekten som tilfaller ungdommene, på grunn av nødvendig opplæring, veiledning, teammøter med mer av de ansatte. Politisk ledelse har blant annet vurdert det som nødvendig å styrke skolens helsetilbud fra 80 prosent stilling som helsesykepleier til 100 prosent stilling.

Arbeidsgiver presiserer at A har en 100 prosent stilling, som hun tiltrådte i juli 2024. Hun kan si opp hele stillingen med oppsigelsestid på tre måneder. Kommunen har vært positive til å teste tilretteleggingstiltak, men arbeidstaker har ikke vært interessert i dette.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at hun har rett til 40 prosent redusert arbeidstid. Hun oppfyller inngangsvilkåret både for sosiale og for helsemessige behov. Kommunen har ikke sannsynliggjort en vesentlig ulempe i denne saken. A viser til at hun har hatt 40 prosent permisjon fra sin stilling, og at det gikk fint. Arbeidsgiver har heller ikke gjort forsøk på å avhjelpe en eventuell ulempe. Det er eksempelvis ikke undersøkt om det er mulig å dekke opp en 40 prosent stillingsreduksjon.

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.

Videre kan Tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven §17-2 første ledd jf. § 12-14, avgjøre tvister etter § 12-9, som slår fast at «(a)rbeidstaker har uansett rett til permisjon når det ytes omsorgspenger, pleiepenger eller opplæringspenger fra folketrygden.»

Arbeidstaker har som begrunnelse for søknaden vist til arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Arbeidsgiver har vurdert vilkårene i bestemmelsen og innvilget delvis permisjon etter denne bestemmelsen.

Selv om resultatet er det samme for arbeidstaker, finner nemnda grunn til å bemerke at det riktige grunnlaget for permisjon som følge av vedtak om pleiepenger, er arbeidsmiljøloven § 12-9 femte ledd.

I arbeidsmiljøloven § 12-9 femte ledd stilles det kun som vilkår for permisjon, at det ytes pleiepenger fra folketrygden. For ytterligere arbeidstidsreduksjon enn det som permisjon etter denne bestemmelsen gir, er det etter nemndas syn riktig at det er arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd som kommer til anvendelse. Nemnda oppfatter saken slik at det i realiteten er en slik vurdering arbeidsgiver har gjort.

I denne saken er partene uenige om A har rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd, i tillegg til permisjon som følge av vedtak om pleiepenger. Partene er uenige i om hun oppfyller inngangsvilkåret og om innvilgelse i så fall vil innebære vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har delt seg i et flertall og et mindretall.

Flertallet, medlemmene Due og Nilsen, har kommet til at arbeidstaker ikke har et behov som kan gi rett til redusert arbeidstid og at hun dermed ikke kan få medhold. Mindretallet, medlemmet Hassellund Solberg, har kommet til at arbeidstaker har sosiale og helsemessige behov og at innvilgelse ikke ville innebære vesentlig ulempe.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Er A 62 år, eller har hun helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner som kan gi rett til redusert arbeidstid?

Alternativet «sosiale grunner» gjelder omsorgsoppgaver eller belastninger utenom det vanlige. Det kan være pleietrengende foreldre, syk ektefelle, barn med funksjonshemming eller lignende.

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

Flertallet har kommet til at arbeidstaker ikke har et behov som kan gi rett til ytterligere redusert arbeidstid. Flertallet viser til at vilkårene etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd, forutsetter at det foreligger helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner som kan gi rett til redusert arbeidstid.

Formålet med bestemmelsen er å ivareta arbeidstakers behov for redusert arbeidstid av slike grunner. I dette tilfellet er begrunnelsen knyttet til arbeidstakers ønske om å jobbe hos en annen arbeidsgiver i en tilsvarende stillingsprosent som den reduserte arbeidstiden. Flertallet har kommet til at dette ligger utenfor de hensyn som bestemmelsen skal ivareta.

Fra Juridikas lovkommentar inntas følgende:

Spørsmål som kan volde tvil, er i hvilken grad arbeidsgiver skal ta hensyn til lang arbeidsreise, deltakelse i foreningsvirksomhet, idrett eller andre aktiviteter. Da ordningen i sin tid ble innført, ga departementet uttrykk for at det «for tiden» ikke tok sikte på å la den lovbestemte rett til redusert arbeidstid også gjelde når begrunnelsen først og fremst er slike grunner, se Ot.prp. nr. 3 (1982–83) s. 41 første spalte (pkt. XXI). Dette er ikke kommet i en annen stilling senere. I forvaltningspraksis var det også lagt til grunn at ønske om videreutdanning falt utenfor bestemmelsen.

Slik saken er lagt fram for nemda, er ønsket om redusert arbeidstid primært er begrunnet i ønsket om å jobbe hos en annen arbeidsgiver. Flertallet har derfor kommet til at inngangsvilkårene for å kunne få redusert arbeidstid ikke er oppfylt.

Mindretallet, medlemmet Hassellund Solberg, har kommet til at A har sosiale og helsemessige behov som kan gi rett til redusert arbeidstid.

Mindretallet viser til at A et barn med særlige behov og vedtak om pleiepenger, noe som må anses som sosialt behov. I tillegg har hun dokumentert å ha helsemessige behov som innebærer at hun har behov for å arbeide delvis hos en annen arbeidsgiver. Det er i saken lagt fram legeerklæring som dokumenterer dette. Mindretallet finner derfor at arbeidstaker derved også oppfyller inngangsvilkåret «helsemessige behov».

Mindretallet må derfor også ta stilling til om arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for B. Mindretallet har kommet til at den kan det, iallfall når man vurderer ulempene opp mot arbeidstakers behov.

Mindretallet viser til at ulempene arbeidsgiver viser til allerede vil gjøre seg gjeldende til en viss grad, da A har rett til permisjon etter § 12-9 femte ledd når det ytes pleiepenger etter folketrygden. Mindretallet viser også til at A hadde 40 prosent permisjon fra stillingen i perioden fra og med 01.01.2025 til og med 31.03.2025. Mindretallet har lagt vekt på at arbeidsgiver ikke har dokumentert at permisjonen i denne perioden medførte vesentlige ulemper for virksomheten. Mindretallet viser også til legeerklæringen som er fremlagt i saken, hvor legen sterkt anbefaler at arbeidstaker gis ytterligere redusert arbeidstid, i tillegg til permisjon når det ytes pleiepenger etter folketrygden.

Flertallet har kommet til at arbeidstaker ikke har behov som kan gi rett til redusert arbeidstid. A kan dermed ikke få medhold i sitt krav.

Twisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

1. september 2025