



Vedtaksdato
13.06.2025

Møtedato
12.06.2025

Vår referanse
2025/17

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

SAK NR 61/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A har rett til redusert arbeidstid med 4,5 prosent etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd til ut august måned i 2027.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Vetle Wetlesen Rasmussen, YS, fast medlem arbeidstakersiden

Jørgen Hiim Stålhane, Virke, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som dyrepleier i stilling på 100 prosent ved B ved [avdeling]. Hun har hatt 4,5 prosent redusert arbeidstid fra september 2023.

A er én av seks dyrepleiere som er ansatt som anestesidyrepleiere. Fem av seks dyrepleiere jobber turnus, mens én jobber dagvakter med arbeidstid fra klokken 08:00 til 16:00 mandag til fredag. Anestesidyrepleierne bistår med generell anestesi av smådyr når veterinæren har forsikret seg om at de har fått tilstrekkelig opplæring. Dyr som er under anestesi, eller i ferd med å våkne, skal ha en dyrepleier som overvåker prosessen.

I løpet av 4 uker går A i en turnus med ti dagvakter fra klokken 08.00 til 16.00, fire mellomvakter fra klokken 12.00 til 20.00, tre kveldsvakter fra klokken 15.00 til 23.00 og kveldsvakt hver fjerde helg fra klokken 15.00 til 23.00 fredag, lørdag og søndag.

Fra september 2023 har arbeidstaker hatt redusert arbeidstid med 4,5 prosent. Dette er gjennomført ved at hun har ti dagvakter per måned der hun har hatt arbeidstid fra klokken 08:00 til 15:30, i stedet for fra klokken 08:00 til 16:00 som i den vanlige turnus. Hun har jobbet helger etter vanlig turnus.

A søkte den 05.12.2024 om redusert arbeidstid uten begrensning, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Ordningen er videreført mens klagen behandles.

A har to barn under 10 år, og har behov for å avslutte arbeidsdagen 30 minutter tidligere på de dagene hun har dagvakt, for å rekke å hente barna før barnehagen stenger for dagen. Hun har derfor søkt om å videreføre ordningen så lenge behovet er til stede.

B avslo søknaden den 24.01.2025. Begrunnelsen for avslaget var at det var til vesentlig ulempe for virksomheten.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 30.01.2025.

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

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 31.01.2025
- brev av 19.02.2025
- brev av 17.03.2025
- brev av 25.03.2025
- brev av 02.04.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 19.01.2025
- brev av 17.03.2025
- brev av 1.04.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke har rett til redusert arbeidstid fordi det er til vesentlig ulempe for virksomheten.

Ulempene

- Tidlig avslutning på dagskift har medført at overføring av kunnskap til kveldsskift er vanskelig.
- Det er ikke mulig å sette inn vikar fordi det er for lav stillingsbrøk.
- Det er heller ikke formålstjenlig at andre ansatte dekker opp for fraværet, da det er belastende og ikke tjenstlig forsvarlig over lengre tid.
- Kompetansen som anestesidyrepleier svekkes, fordi det krever mengdetrening for å opprettholde kompetanse.
- Arbeidsbelastningen som krever anesthesi kompetanse, er større mot slutten av dagen. Mange av dyrene som er i ferd med å våkne har hver med sin dyrepleier som overvåker prosessen, og det gjør at ingen andre kan overta.
- Flere operasjoner/pasienter må overføres til nesten dag.
- Virksomheten tåler ikke den økonomiske belastningen ved at de må planlegge en turnusordning med en ekstra ressurs.

Dersom arbeidsgiver skal tilrettelegge for arbeidstiden som omsøkt, må arbeidstaker gå over i en dyrepleierstilling uten anesthesi, fordi kompetansen til en anestesidyrepleier er nødvendig på slutten av dagen når pasientene skal ut av anesthesi.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at hun har rett til redusert arbeidstid fordi hun har velferdsmessige behov med små barn, i tillegg til et dokumentert helsemessig behov. Arbeidsgiver har ikke dokumentert at ulempene er vesentlige.

Reduksjonen på arbeidstiden er 30 minutter de dagene hun har dagvakt. Dette gjelder ti vakter i måneden. Reduksjonen er på ca. 4,5 prosent stilling er ubetydelig.

Hun har en times kjøring fra arbeidsstedet til barnehagen, og trenger redusert arbeidstid for å nå barnehagens åpningstider. Hun har hatt denne ordningen siden høsten 2023, og arbeidstaker viser til at de har fått til ordningen siden 2023 uten vesentlig ulempe.

Det er ikke ulemper ved anesthesi

- De fleste operasjonene er ferdig innen klokken 15:00, da vakthavende anesthesiolog overfører pasienten til kveldsvakten. Arbeidsgiver kan dokumentere dette gjennom statistikk.
- Klinikken er godt bemannet, de har en dyrepleier på mellomvakt klokken 12:00-20:00, nettopp for å løse sjeldne tilfeller der operasjonen varer til klokken 16:00.
- Det er i tillegg til anestesidyrepleierne en klinikkveterinær som tar anesthesi på lik linje med anestesidyrepleierne.
- Arbeidet som utføres etter klokken 15:00 er nesten utelukkende rydding. Mange ansatte bruker denne tiden av dagen til avspasering eller treningsfri.
- Det er tre anestesidyrepleiere igjen på dagvakt når arbeidstaker har gått 30 minutter før arbeidstidens slutt på dagvaktene.

- Hun er fleksibel for å redusere ulempen dersom det er behov. A har tilbudt å være igjen på jobb i de få tilfellene det er oppvåkning fra anestesi etter klokken 15:00.
- Hun har hatt ordningen i ett og et halvt år uten at det har vært problemer med å tilrettelegge på arbeidsplassen.

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 det foreligger vesentlig ulempe dersom reduksjon av arbeidstiden innvilges.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at arbeidstaker har rett til redusert arbeidstid.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

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.

I denne saken har arbeidstaker to barn under ti år, og har vedlagt en legeerklæring som begrunner et helsemessig behov. Hun oppfyller dermed inngangsvilkåret for rett til redusert arbeidstid.

Kan arbeidstidsreduksjonen gjennomføres uten vesentlig ulempe for B?

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

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.

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.

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.

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet frem til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at den omsøkte reduksjonen vil medføre vesentlig ulempe. Nemnda legger til grunn at arbeidstaker har et dokumentert velferdsmessig behov for redusert arbeidstid, og at det er søkt om en relativ liten arbeidstidsreduksjon på 4,5 prosent.

Etter nemndas vurdering er de påberopte ulempene knyttet til bemanningen og utfordringer med å skaffe vikar generelle ulemper. Justeringer i en vaktplan av større eller mindre grad er noe arbeidsgiver generelt må regne med.

Når det gjelder de påberopte ulempene relatert til arbeidstakers særlige kompetanse som anestesidyrepleier har nemnda kommet til at det i saken kommer fram at det på de samme vaktene er fire anestesidyrepleier, inkludert mellomvakten, som jobber fra klokken 12:00-20:00. I tillegg er det på dagvaktene en veterinær som også setter anestesi. De fleste oppdragene som krever anestesikompetanse er ferdig til klokken 15:00. Nemnda viser også til at arbeidstaker er fleksibel mht. å jobbe ut arbeidstiden, de gangene det unntaksvis oppstår et behov for å ta et dyr ut av anestesi etter klokken 15:00.

Nemnda har forståelse for at reduserte stillinger medfører visse ulemper for arbeidsgiver generelt, men har etter en helhetsvurdering kommet til at arbeidstakers behov i denne saken må veie tyngre enn arbeidsgivers ulemper. Det er lagt vekt på at den omsøkte reduksjon av arbeidstiden er liten, og at arbeidstaker har hatt ordningen siden 2023, noe som synes å ha fungert for begge parter over tid. Nemnda kan ikke se at arbeidsgiver har dokumentert at en fortsettelse av ordningen med den reduserte arbeidstiden på 4,5 prosent er forbundet med vesentlig ulemper.

Departementet bemerket i Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 13.7.4. at det ikke var ønskelig å opprettholde strenge regler verken for saksbehandling eller for hvor lenge en avtale om redusert arbeidstid kan inngås for, men utgangspunktet er at det skal være en midlertidig ordning.

Nemnda legger til grunn at det med stor sannsynlighet kan legges til grunn et behov for å hente i barnehagen frem til barna begynner på skole om to år. Nemnda har derfor kommet til at den reduserte arbeidstid varighet settes til ut august 2027.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

13. juni 2025