



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
23.08.2024

**Møtedato**  
22.08.2024

**Vår referanse**  
2024/148

**Saksbehandler**  
Mona Ekelund

## SAK NR 73/24 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 redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd, ved å ha fri i sommerferien 2025.

### Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Jan Eikeland, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Anne-Gro Årmo, Tannhelsesekretærenes Forbund, bransjemedlem arbeidstakersiden

Linda Næss, Tannhelse Rogaland Fylkeskommune, bransjemedlem arbeidsgiversiden

### **Sakens bakgrunn**

A er fast ansatt som tannhelsesekretær i stilling på 100 prosent i B, med arbeidssted [avdeling] tannklinikk.

Klinikken har 3,5 tannhelsesekretærer, 2 tannleger og ca. 2,5 tannpleiere og 0,5 stilling som klinikkleder. A har arbeidstid fra kl. 07.45 til kl. 15.15. Arbeidsoppgavene består i å assistere tannlegene, rengjøre/sterilisere utstyr og betjene resepsjonen.

A har tre barn på [under 11 år]. Det mellomste barnet har komplisert/alvorlig atopisk eksem. Ektemannen jobber skift.

A søkte den 13. mai 2024 om redusert arbeidstid fra 15. august 2024 fram til skolestart i 2025, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Bakgrunnen for søknaden var at hun ønsker å være til stede for barna i skoleferiene.

A ønsker redusert arbeidstid ved å ha fri på skolens fridager. Dette tilsvarer ifølge A ca. 12,5 prosent reduksjon.

B avslo søknaden i brev av 14. juni 2024. Begrunnelsen for avslaget var at det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Arbeidsgiver tilbød at A kan søke om permisjon uten lønn ca. 6 uker før gjeldende periode, fordi det da er lettere å vurdere hva som er mulig å få til.

### **Sakens dokumenter**

A sendte saken til nemnda 17. juni 2024. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 17. juni 2024
- brev av 30. juli 2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 17. juli 2024

### **Arbeidsgivers syn på saken**

B hevder at A ikke har rett til fri når skolen har fri, fordi det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Behovet for tannhelsesekretærer vil øke til høsten når de igjen er fullt bemannet etter lengre tids tannlegefravær. For å kunne gi gode tannhelsetjenester til pasientene er det avgjørende å ha kvalifisert personell på jobb også i skoleferiene.

Det vil ikke være mulig å skaffe kvalifisert vikar i skoleferiene. Dette vil medføre økt arbeidsbelastning og mindre fleksibilitet til ferieavvikling for de øvrige ansatte, noe som vil virke negativt på arbeidsmiljøet.

Det vil være lettere å få bemanningsplanen til å gå opp om A søker om permisjon en fast dag per uke eller har kortere daglig arbeidstid. Hun har også blitt oppfordret til å søke permisjon uten lønn ca. 6 uker før gjeldende periode, da vil klinikkleder ha bedre oversikt over bemanningen og kunne gjøre en konkret vurdering.

Arbeidsgiver kan ikke ha ansvar for å fordele lønnen jevnt utover året dersom arbeidstaker jobber redusert. Det må være arbeidstakers ansvar å holde orden på privatøkonomien.

### **Arbeidstakers syn på saken**

A hevder at hun har rett til redusert arbeidstid når det er skolefri fordi det ikke vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

A har ved flere anledninger vært eneste tannhelsesekretær på jobb, for eksempel når de to andre har blitt beordret til en annen klinikk. Hun er ikke kjent med at det ofte har blitt avbestilt pasienter på grunn av manglende sekretærer. Klinikklederen utfører kun tannhelsesekretær oppgaver når det er høyt fravær. Det går dessuten fram av vaktplanen for høytidene at hun ikke er satt opp på noen slike vakter i søknadsperioden.

I skoleferiene har normalt tannlegene også ferie, så det har sjelden vært et problem med for få tannhelsesekretærer. Det er rart om det kreves fagkompetanse hos en eventuell vikar, ettersom det i alle utlysninger av tannhelsesekretærstillinger i fylkeskommunen åpnes for at personer uten autorisasjon kan vurderes som assistent. Dette var også slik hun selv kom inn i stillingen. Det har vært brukt uautoriserte vikarer ved avvikling av fødselspermisjon. I tillegg har klinikken mottatt flere henvendelser fra tannlegestudenter som ønsker sommerjobb.

Tilretteleggingen som er foreslått med fri en fast dag i uken eller kortere dager ivaretar ikke behovet for å følge opp barna i skoleferiene. Tilbudet om å søke for enkeltferier/dager, er ikke forutsigbart nok.

De andre ansatte er informert om søknaden og har stilt seg positive overfor A. At arbeidsgiver har fått negative tilbakemeldinger, skyldes fremstillingen av at dette betyr at de ikke kan bestemme ferien sin selv det neste året.

At søknaden ikke gjelder sommeren 2024 skyldes økonomi. Søknaden gjelder et år, fordi det da blir lik lønn hver måned.

### **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 vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten om A innvilges redusert arbeidstid ved fri på skolens fridager fra skolestart 2024 til skolestart 2025.

### **Nemndas begrunnelse**

Nemnda har delt seg i et flertall og et mindretall. Flertallet, medlemmene Due, Nilsen og Næss, har kommet til at det ikke vil medføre vesentlig ulempe å gi A redusert arbeidstid ved å ha fri sommerferien 2025. Mindretallet, medlemmene Eikeland og Årmo, har kommet til at B ikke har sannsynliggjort at det vil medføre vesentlig ulempe å gi A redusert arbeidstid ved å ha fri når det er skolefri.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Innledningsvis slår nemnda fast at A har behov for redusert arbeidstid på grunn av sosiale og andre vektige velferdsgrunner.

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

Videre følger det av 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 A gis fri i alle skolens ferier og fridager uten vesentlig ulempe for B?

Flertallet har kommet til at det vil medføre vesentlig ulempe for B og gi A redusert arbeidstid utover å gi henne fri hele sommerferien 2025.

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.

I denne saken har arbeidstaker tre barn, to under 10 år, hvorav ett har helseutfordringer som krever særskilt oppfølging og i tillegg en ektefelle som arbeider skift.

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.

Departementet uttaler i forarbeidene, Ot. Prp. Nr. 68 (1998-1999) punkt 3.2.3, at:

Arbeidstaker kan ta arbeidstidsreduksjonen ut som arbeidsfrie perioder. Denne bestemmelsen tar særlig sikte på småbarnsforeldres behov for perioder med fri i løpet av året, f.eks. i forbindelse med skoleferier. Også for arbeidsfrie perioder må det foretas en avveining mellom arbeidstakers og arbeidsgivers interesser og behov.

Flertallet har etter en avveining av partenes interesser kommet til at det vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver å innvilge fri i alle skolens ferier, da det vil kunne være vanskelig å finne vikarer og fraværet vil føre til økt belastning for de øvrige, eller redusert tjenestetilbud til publikum. Flertallet har også lagt vekt på at A ikke kan anses å ha et spesielt stort behov for redusert arbeidstid. Det er ikke anført noe behov som tilsier at man ikke kan skaffe barnepass i feriene, kun et behov for mer samvær med barna på generell basis. Flertallet har lagt vekt på at det må antas at helseutfordringene til det mellomste barnet har vært tilstrekkelig ivare tatt sommeren 2024 uten at A har hatt fri utover ferieavvikling. Flertallet finner imidlertid at utfallet bør være et annet for sommerferien 2025 enn for feriene/fridagene fram til dette. Med så god tid til planlegging bør arbeidsgiver uten vesentlig ulempe kunne tilrettelegge for eksempel ved bruk av sommervikarer, slik at A har fri hele sommerferien 2025.

Mindretallet har kommet til at det ikke vil medføre vesentlig ulempe å gi A fri når skolen har fri. Mindretallet har lagt vekt på at As behov ligger i kjernen bestemmelsens virkeområde. Hun har tre barn, to under 10 år, hvorav ett har helseutfordringer som krever særskilt oppfølging og i tillegg en ektefelle som arbeider skift. Slik mindretallet ser det har hun et særlig stort behov for redusert arbeidstid, slik at terskelen for å avslå søknaden er høyere enn ellers.

Mindretallet kan ikke se at arbeidsgiver i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at arbeidstidsreduksjonen vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Mindretallet viser til at arbeidsgivers hovedargument er at reduksjonen vil føre til økt belastning og mindre fleksibilitet for de øvrige ansatte, uten at det er dokumentert eller opplyst at det er gjort konkrete forsøk på å skaffe vikar. Mindretallet viser også til arbeidstakers opplysninger om at de har klart seg med færre tannhelsesekretærer i perioder når enkelte har blitt beordret til å arbeide ved andre klinikker og at klinikken blir kontaktet av tannlegestudenter som ønsker sommerjobb som assistenter. Mindretallet har også vektlagt at A har søkt i god tid. Etter mindretallets oppfatning har dermed arbeidsgiver hatt tilstrekkelig tid på seg til å forsøke å finne en løsning.

## **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

23. august 2024