



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 41/2026

A har rett til redusert arbeidstid med arbeidsfrie perioder frem til 04.01.2027 etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Jonas Thorsdalen Wik, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Marie Blix Werner, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Carina Urke, Tannlegeforeningen, bransjemedlem arbeidstakersiden

Mari Dreier, Sentrum tannklinikk Trondheim, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 21.04.2026

Arkivreferanse: 25/264

Saksbehandler: Nina N. Hermansen

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som tannlege i stilling på 100 prosent i B, Tannhelse B. Hun har tre barn på 1, 3 og 4 år.

A søkte om 30 prosent redusert arbeidstid fra 05.01.2026 til 04.01.2027 etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Hun ønsker reduksjon med en fast fridag hver uke og resten som arbeidsfrie perioder på ca. 1–2 uker. Både arbeidstaker og arbeidsgiver har hatt en dialog om hvordan permisjonen kan tas ut, uten at de har kommet frem til en endelig løsning. Siste forslag fra arbeidstaker for de arbeidsfrie periodene er uttak av permisjon i 16 arbeidsdager, fordelt på 1–2 uker, som planlegges i god tid.

B innvilget 30 prosent permisjon i brev av 29.10.2025 for perioden 05.01.2026 –31.12.2026. Arbeidstiden ble fordelt på fire dager i uken og fridag avklares med leder.

I e-post av 17.11.2025 ba arbeidstaker om at vedtaket om redusert arbeidstid oppdateres i tråd med søknaden slik at hun får en fast fridag og arbeidsfrie perioder.

I brev av 19.11.2025 avviste B klagen om arbeidsfrie perioder på om lag fem uker per år på grunn av vesentlig ulempe.

B innvilget 30 prosent redusert arbeidstid 27.11.2025, men avsto kravet om reduksjon av stillingen med arbeidsfrie perioder.

Den 12.12.2025 ble det gjennomført et møte om uttak av permisjonen.

I e-post av 15.12.2025 ba A om arbeidsfrie perioder på 16 dager totalt i løpet av året, og at det resterende tas ut som en fridag i uken og kortere arbeidsdager.

Siste avslag fra arbeidsgiver om arbeidsfrie perioder er datert 16.12.2025. Begrunnelsen for avslaget er at det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Det er enighet om redusert arbeidstid på 20 prosent, som avvikles med 1 dag i uken. Uenigheten gjelder reduksjon av ytterligere 10 prosent.

A sendte saken til nemnda 23.12.2025.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 23.12.2025
- brev av 08.01.2026
- brev av 10.02.2026
- brev av 16.02.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 26.01.2026
- brev av 05.02.2026
- brev av 19.02.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder prinsipalt at saken må avvises fordi den er sendt inn for sent. Arbeidsgiver innvilget redusert arbeidstid på 30 prosent ved brev av 29.10.2025. Arbeidstiden skulle fordeles på fire dager med 6 timer og 18 minutter per dag og en fast fridag i uken. Arbeidsfrie perioder utover dette ble avslått.

Subsidiært anfører B at A ikke har rett til redusert arbeidstid i form av arbeidsfrie perioder fordi det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

En ordning med arbeidsfrie perioder på inntil 16 dager, med valgfri plassering vil medføre

- avlysning eller utsettelse av pasienttimer, med risiko for redusert kvalitet og pasientsikkerhet
- betydelig omlegging av timebøker og planlegging, med økt administrativ belastning
- uforutsigbarhet for tannhelsesekretæren som er tilknyttet A, og som vil stå uten arbeidsoppgaver i de periodene hun har fri
- økt belastning på øvrige ansatte for å dekke opp fravær

Arbeidsgiver er villig til å tilrettelegge for fleksibilitet innenfor en fast struktur og har tilbudt ytterligere reduksjon til 50 prosent med faste dager. En ordning med lange og fleksible friperioder kan ikke gjennomføres uten at det går utover driften og pasienttilbudet.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder saken er sendt inn rettidig fordi avslaget knyttet til arbeidsfrie perioder på 16 dager ble gitt 16.12.2025. Brevet av 29.10.2025 fra arbeidsgiver sa ingenting om at redusert arbeidstid i form av arbeidsfrie perioder var avvist. Ved brev av 19.11.2025 av slo arbeidsgiver uttak av 10 prosent som arbeidsfrie perioder, hvor det var snakk om 25 dager. Etter dette ble det søkt om arbeidsfrie perioder på 16 dager totalt og dette ble avslått av arbeidsgiver i brev av 16.12.2025.

A hevder å ha rett til redusert arbeidstid som omsøkt og at det ikke vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. De anførte ulempene fremstår som generelle driftsutfordringer som også foreligger ved annet planlagt og uplanlagt fravær. En tidlig planlegging vil redusere uforutsigbarheten, slik at bedriften har mulighet til å tilpasse driften og bemanningen. En reduksjon på 30 prosent som er innvilget, gir samme samlede reduksjon i pasientbehandlingen, uavhengig av uttaksform.

Nemndas vurdering

Har A sendt inn saken for sent?

Nemnda har kommet til at A har sendt inn saken før fristen gikk ut, og at nemnda må behandle den.

Det står i arbeidsmiljøloven § 17-2 a at saken må sendes til nemnda senest fire uker etter at arbeidstaker fikk skriftlig avslag fra arbeidsgiver.

B anfører at de innvilget redusert arbeidstid og avsto kravet om arbeidsfrie perioder i brev av 29.10.2025, sendt til arbeidstaker 30.10.2025 og at fristen for å bringe saken inn til nemnda var 27.11.2025. A sendte saken til nemnda 23.12.2025

A anfører at hun søkte om endret uttak av arbeidsfrie perioder den 15.12.2025. Hvor hun ønsket uttak av arbeidsfrie perioder på totalt 16 dager i løpet av året, og det resterende som en fridag i uken. Arbeidsgiver avsto dette i brev av 16.12.2025. Saken er derfor sendt inn rettidig.

Nemnda legger til grunn at saken gjelder uenighet om rett til uttak av redusert arbeidstid i form av arbeidsfrie perioder på totalt 16 dager i året og at saken er sendt inn rettidig.

Tvisteløsningsnemnda kan avgjøre tvister om rett til redusert arbeidstid etter 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.

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 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.

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. 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.

Arbeidstaker kan ta arbeidstidsreduksjonen ut som arbeidsfrie perioder. Dette følger av forarbeidene til bestemmelsen og formålet som særlig tar 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.

Nemnda har kommet til at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort at redusert arbeidstid på 30 prosent, hvor 10 prosent kan tas ut som arbeidsfrie perioder vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidsgiver har anført at sammenhengende arbeidsfri skaper større utfordringer for pasientbehandlingen enn en jevn reduksjon i daglig arbeidstid, blant annet ved behov for utsettelse av pasienttimer og omlegging av timebøker.

Nemnda har kommet frem til at slike utfordringer i stor grad kan avbøtes ved at de arbeidsfrie periodene fastsettes i god tid og i dialog med arbeidsgiver, og kan under enhver omstendighet ikke anses som vesentlige sett opp mot arbeidstakers omsorgsbehov.

Nemnda har derfor kommet til at A har rett til redusert arbeidstid som omsøkt på 30 prosent, hvor 10 prosent tas ut som arbeidsfrie perioder på opptil 16 dager i året.

Anne Marie Due
leder

21.04.2026