



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 100/26

A har rett til redusert arbeidstid med 20 prosent som tas ut på fredager, fra og 24.09.2026 til og med 31.12.2026 etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Helene Dorans, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 24.09.2026

Arkivreferanse: 2026/180

Saksbehandler: Birgit Espejord Jensen

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som fagkonsulent i stilling på 100 prosent i B, for tiden ved enhet for mestring og rehabilitering, møteplasser og aktiviteter for eldre. Enheten er et dagaktivitetstilbud for eldre personer med demens, der de ansatte har ansvar for å planlegge og gjennomføre gruppetilbud som omfatter samtaler, måltider, sosialt samvær og fysisk aktivitet. Tilbudet er organisert i grupper med tolv innbyggere og to ansatte på hver gruppe. Dagtilbudet er på tre ulike lokasjoner, der to av demenssenterne er åpne fem dager i uken og det tredje senteret er åpent tre dager i uken.

A søkte den 03.07.2026 om redusert arbeidstid med 20 prosent i perioden 21.08.2026 – 31.12.2026, med fri hver fredag etter arbeidsmiljøloven § 10-2, fjerde ledd. Hun har tre barn under ti år, hvorav ett barn har nedsatt funksjonsevne og kronisk sykdom. Arbeidstaker begrunnet søknaden med at arbeidstidsreduksjonen måtte tas ut på fredager fordi barnet har betydelig kortere skoledag, og hun trenger å hente barnet tidligere og gi nødvendig avlastning uten at barnet går glipp av viktig skolearbeid eller tilsvarende aktiviteter som f.eks. leksehjelp.

B innvilget 20 prosent redusert arbeidstid i e-post av 20.07.2026, men ikke at arbeidstidsreduksjonen kunne tas ut på fredager. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med at det ville være til ulempe for dem, men foreslo flere alternative løsninger for fri andre dager i uka, eller som kortere arbeidsdager.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 03.08.2026
- brev av 01.09.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 28.08.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at det ikke er arbeidstidsreduksjonen i seg selv som skaper ulempen, men at denne skal tas ut på fredager fordi:

- Hun arbeider med en sårbar brukergruppe som er avhengige av kjennskap til de ansatte.
- Det er bare to ansatte på jobb på fredager, og det er spesielt krevende å skaffe vikarer med relevant kompetanse og kjennskap til brukerne denne dagen. Dette påvirker kvaliteten på aktiviteten og oppfølgingen av deltakerne og deres pårørende dersom reduksjonen skulle innvilges.
- Arbeidstaker innehar en særskilt nødvendig kompetanse som fysioterapeut.
- Demenssenteret er mindre sårbart på mandager fordi det er tre ansatte på jobb.
- Arbeidsgiver har foreslått alternative løsninger, og mener det må vektlegges.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til å ta ut reduksjonen på fredager fordi det er denne dagen hun har behov for arbeidstidsreduksjonen. Å få redusert arbeidstid på andre dager eller kortere arbeidsdager gjennom uken, vil ikke avhjelpe hennes behov, og er ikke det hun har søkt om.

Barnet som har et særskilt behov går i andre klasse, og er ferdig på skolen klokken 11:00 på fredager. De øvrige dagene er barnet ferdig klokken 14:30, og har da aktiviteter i skolehverdagen. Fram til nå har foreldrene vekselvis over tid tatt ut perioder med ulønnet permisjon for å få hjemmesituasjon til å fungere.

Arbeidsgiver har ikke dokumentert vesentlig ulempe for arbeidstidsreduksjonen på fredager.

- Arbeidsgiver har ikke gjort konkrete forsøk på å skaffe vikar på fredager.
- Arbeidstaker innehar ikke stillingen i kraft av at hun er fysioterapeut, men er tilsatt som fagkonsulent, en stilling med krav om tre-årig utdanning innen helse eller sosialfag. Arbeidsoppgaver, arbeidstid og lønn samsvarer med fagkonsulentstilling og ikke fysioterapeutstilling.
- Det er ikke riktig at vikarer må ha kjennskap til brukerne, fordi vikarer som ikke kjenner brukerne er leid inn ved annet generelt fravær i enheten.

Nemndas vurdering

Twisteløsningsnemnda 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.

B har innvilget redusert arbeidstid med 20 prosent og nemnda legger til grunn at det er enighet om at arbeidstaker har behov for redusert arbeidstid. Uenigheten i saken gjelder om A har rett til at reduksjonen tas ut i form av fri på fredager.

Nemnda ser at arbeidstaker har fremmet krav om redusert arbeidstid på et ugunstig tidspunkt for arbeidsgiver, og at dette kan medføre litt større tilpasninger enn dersom reduksjonen hadde vært tatt ut på andre dager enn fredager.

Nemnda har likevel kommet til at arbeidstaker må få medhold. I vurderingen har nemnda lagt vekt på at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort at redusert arbeidstid vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten. De ulempene som arbeidsgiver beskriver er generelle utfordringer knyttet til bruk av vikarer, og nemnda kan ikke se at arbeidsgiver konkret har forsøkt å skaffe vikarer eller gjennomføre andre ordninger. I tillegg knytter arbeidsgiver ulempene til bruk av arbeidstakers særskilte kompetanse, noe nemnda ikke ser grunn til å vektlegge all den tid arbeidstaker ikke er ansatt i en stilling som krever denne kompetansen.

Videre har nemnda vektlagt at det søkes om en svært begrenset periode, på tre til fire måneder. De eventuelle ulempene dette vil medføre for arbeidsgiver, overstiger ikke arbeidstakers særlige behov for innvilgelse av redusert arbeidstid på nettopp fredager.

Anne Marie Due
leder

24.09.2026