



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 7/2026

A har ikke rett til redusert arbeidstid i form av fri i SFO og barnehagens ferier og planleggingsdager etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B kommune, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Helene Dorans, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 20.01.2026

Arkivreferanse: 2025/251

Saksbehandler: Helene Nødset Lang

Sakens bakgrunn

A er ansatt i 100 prosent stilling som miljøvaktmester på Boligservicekontoret i B kommune. Han har arbeidstid fra kl. 08.00 til 15.40 mandag til fredag. A har to barn på tre og seks år.

Miljøvaktmesterteamet er etablert som et samarbeidsprosjekt mellom stiftelsen C og B kommune. Boligservicekontoret består av syv ansatte, medregnet to miljøvaktmestere og en virksomhetsleder. Boligservicekontoret ble opprettet for å bistå innbyggere med behov knyttet til bolig og bosituasjon. Hovedvekten av miljøvaktmesternes innsats og oppgaver er rettet mot innbyggere med rus- og psykiatriutfordringer. Dette innebærer oppfølging i bomiljøer, innflytting, utflytting og enklere vedlikehold.

Sikkerhetsinstruksen sier at miljøvaktmesterne som hovedregel skal være to når de oppsøker bomiljøene, hvis det ikke etter en konkret vurdering er konkludert med at det ikke foreligger risiko. Dette er begrunnet både i den fysiske utførelsen av arbeidet, der de frakter og bærer møbler og hvitevarer, og ivaretagelse av kollega i et arbeid som til tider kan være belastende med tanke på inntrykk og opplevelser. Miljøvaktmesterne har også tilgang til nødvendige vaksiner for å forhindre at de blir utsatt for smitte av hepatitt og andre smittsomme sykdommer.

I forbindelse med spørsmål om fri julen 2025 ble A informert om at han måtte ha et begrunnet behov for å søke om permisjon, og at han eventuelt måtte jobbe inn fleksitid før han kunne ta ut fri.

A søkte 06.11.2025 om redusert arbeidstid med 10 prosent i ett år etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Han ønsket å ta ut den reduserte arbeidstiden når SFO og barnehagen har ferier og planleggingsdager.

B kommune avslo søknaden 14.11.2025. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med at det ville medføre en vesentlig ulempe for arbeidsplassen om han skulle ha en 10 prosent reduksjon i arbeidstid som «spares opp» til bruk på dager der andre ansatte også har behov for fri. Det ville bli utfordrende å planlegge bemanningen og sikre rettferdig fordeling av fri for øvrige ansatte, særlig siden kontoret har åpningstid alle dager utenom helg og høytid. De viste også til at tidligere erfaring, som viser at det er til vesentlig ulempe for arbeidsplassen å redusere arbeidstiden når de jobber i et team der de fortrinnsvis skal være to.

A sendte saken til nemnda 01.12.2025.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 01.12.2025

B kommune har sendt følgende til nemnda:

- brev av 12.12.2025
- brev av 18.12.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B kommune hevder at A ikke har rett til redusert arbeidstid i SFO og barnehagens ferier og planleggingsdager, fordi det vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten.

Det innebærer en vesentlig ulempe for arbeidsplassen og tjenestene de skal levere, at en 10 prosent reduksjon i arbeidstid skal «spares opp» og fritt disponeres i tilknytning til ferier og stengt SFO/barnehage. Det blir svært utfordrende å kunne sikre en rettferdig fordeling av fri med hensyn til de andre ansatte som alle arbeider ved et kontor som er åpent alle dager utenom helg- og helligdager.

A har gjentatte ganger bedt om fri når han ikke har feriedager eller avspasering tilgjengelig, senest julen 2025. Arbeidsgiver hevder at A ble bedt om at han la ved en konkret plan for uttak av permisjonstiden ved en eventuell ny søknad.

Det er heller ikke mulig å hente inn vikar for fravær av sporadisk art, da arbeidet krever opplæring i ivaretagelse av sikkerhet, blant annet konfliktdempende kommunikasjon og egne rutiner om varsling og håndtering av risiko.

De dagene det bare er en miljøvaktmester på jobb får ikke virksomheten utført viktige primæroppgaver som inn- og utflyttinger, eller å oppsøke bomiljøene. Tiden må da planlegges brukt til forefallende oppgaver eller annet. Det betyr også at oppdrag som haster, som for eksempel etablering av bostedsløse, må løses på en annen måte eller ikke blir løst.

Ved planlegging av ferier, må B kommune se miljøvaktmesterne i sammenheng med bemanningen i stiftelsen Utleieboliger for å ivareta tjenester og sikkerhet. Miljøvaktmesterne har ikke mulighet til å ta hovedferie samtidig. Når de har søkt om ferie i samme periode, har arbeidsgiver delvis flyttet den enes ferie for å unngå hull i tjenesten.

Arbeidsgiver oppfordrer fortsatt A til å fremme en ny søknad om permisjon, med en konkret plan for uttak av permisjonstiden.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til redusert arbeidstid i skolens og barnehagens ferier og planleggingsdager fordi han har to barn på tre og seks år. Han hevder at dette ikke vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

A hevder at feriedagene ikke strekker til fordi planleggingsdagene i SFO og barnehage ikke er samkjørte. De har heller ikke familie som kan stille opp med barnepass hele dager.

Arbeidet som miljøvaktmester innebærer både oppgaver man kan utføre alene og oppgaver man må være to om. Redusert arbeidstid vil være planlagt fravær, og man kan dermed planlegge oppgavene etter det.

A og kollegaen har arbeidet i team i tre år, og bistår i hovedsak mennesker i kommunale boliger. De kjenner brukergruppen svært godt, og observerer brukerne over tid. De velger

med omhu hvilke beboere de oppsøker når de er alene på jobb, kontra når de er to. Dersom det oppstår akutte oppgaver eller situasjoner og en i teamet har fravær, er det andre kollegaer og samarbeidspartnere de deler oppdraget med som kan bistå. De håndterer svært få situasjoner med høy risiko. Arbeidet består i hovedsak av oppsøkende og forebyggende arbeid, ikke håndtering av akutsituasjoner.

Arbeidsgiver har ikke forsøkt å finne løsninger for å imøtekomme hans behov for å arbeide redusert. A er fleksibel, men ønsker i hovedsak å ta ut reduksjonen som hele dager. Kortere arbeidsdager vil derfor ikke bli et problem slik arbeidsgiver skriver i avslaget. A har ikke behov for å bruke redusert arbeidstid hele julen, påsken eller sommerferien, og er fleksibel slik at også andre i avdelingen kan ha fri de respektive feriene. Samboeren til A vil også bidra.

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.

Partene er ikke uenige om at A har behov for redusert arbeidstid, men om arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe.

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

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 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.

Nemnda har lagt vekt på at arbeidstaker har søkt om uttak av redusert arbeidstid når det er ferie og planleggingsdager i SFO og barnehage, og at dette er perioder hvor også andre arbeidstakere har behov for fri. Nemnda ser at det vil være en ulempe om A fritt kan ta ut fri i disse periodene uten arbeidsgivers godkjenning i forkant, og viser til at arbeidsgiver har oppfordret A til å legge frem en konkret plan for hvilke dager han skal ta fri.

Nemnda har videre lagt vekt på instruks for arbeidet, hvor det står:

Gjør en vurdering ut ifra det du vet før møtet på om dere bør være to i møte med bruker. Som hovedregel er miljøvaktmestere alltid to ved oppsøking av beboere, unntaket gjelder når det vurderes at risiko ikke foreligger.

Nemnda er enig i at det vil være en ulempe å øke tiden miljøvaktmesterne jobber alene, og viser til at færre av primæroppgavene da kan utføres og enkelte ganger ikke blir løst. Videre vises det til arbeidsgivers opplysninger om at det er vanskelig å skaffe vikarer for kortvarige fravær, på grunn av krav til opplæring, vaksiner osv.

Anne Marie Due
Leder

20.01.2026