



Vedtaksdato
11.12.2025

Vår referanse
2025/190

Saksbehandler
Katarina Torrissen Revang

VEDTAK NR. 130/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A har ikke rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Silje Hassellund Solberg, LO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt i 100 prosent stilling som fengselsbetjent i B ved avdeling X. Stillingen innebærer 3-skift turnus med dagtid, kveldstid og nattevakter.

A har siden 1995 også drevet privat barnehage sammen med sin kone. Barnehagen er en familiebedrift hvor hele familien i perioder er involvert. Dette er familiens viktigste inntektskilde. Arbeidstaker har siden 19.04.2016 hatt dette som godkjent bierverv av B. Biervervet anslås av arbeidstaker til å være en 60–80 prosent stilling.

Som følge av helsemessige årsaker har arbeidstaker hatt 50 prosent permisjon uten lønn fra 16.09.2024 til 31.08.2025. Arbeidsgiver innvilget dette den 13.09.2024.

Den 17.08.2025 søkte arbeidstaker om forlenget periode med 50 prosent redusert arbeidstid for perioden 17.09.2025–31.08.2026. Arbeidstaker begrunnet behovet i helsemessige forhold og la ved legeattest. I legeattesten står det blant annet at arbeidstaker «(o)pplever betydelig overbelastning og energimangel grunnet kombinasjon av to jobber.» Videre opplyses det om at arbeidstaker har muskel- og skjelettplager i form av artritt.

Arbeidsgiver ga muntlig avslag på søknaden, som arbeidstaker ba om å få skriftliggjort den 27.09.2025.

Arbeidsgiver avsto kravet skriftlig den 06.10.2025. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med at arbeidstaker har et bierverv, og utfordringer som søknaden begrunnes med, ifølge legeattesten er tilknyttet kombinasjonen av to jobber. Arbeidsgiver oppfordret derfor arbeidstaker til å vurdere sitt bierverv «før en eventuell forlengelse av redusert arbeidstid kan vurderes.».

A sendte saken til nemnda 08.10.2025.

Sakens dokumenter

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

A har sendt følgende til nemnda:

- to brev av 08.10.2025
- brev av 12.11.2025
- brev av 12.11.2025
- brev av 26.11.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- to brev av 24.10.2025
- brev av 21.11.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få redusert arbeidstiden sin til 50 prosent fordi det vil innebære vesentlig ulempe for virksomheten.

B har bemanningsutfordringer. Det er lyst ut flere stillinger som fengselsbetjent ved avdeling X, som avdelingen ikke får dekket opp fordi de mangler kvalifiserte søkere. Det ble lyst ut tre ledige stillinger som fengselsbetjent den 24.08.2025. To av disse stillingene ble tilsatt som pliktårsbetjenter, som vil si at de fortsatt er under utdanning og ikke vil kunne gå inn i faste stillinger før juni 2026. Dette gir derfor ingen økning i grunnbemanningen.

Videre viser arbeidsgiver til stillingsutlysning 09.11.2025, hvor det var to ledige stillinger som fengselsbetjent. I søknadsprosessen mottok avdelingen kun to søknader, hvor ingen var kvalifisert. Per 21.11.2025 har avdelingen fire vakante 100 prosent stillinger, av totalt 21 stillinger.

B er i prosess nasjonalt, med en midlertidig prøveordning med begrenset antall miljøterapeuter. Dette med bakgrunn i at B ikke har nok utdannede fengselsbetjenter til å dekke opp grunnbemanningen i enhetene.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at han har rett til redusert arbeidstid fordi han har behov for det grunnet helsemessige årsaker. Etter 33 år i 3.-skiftturnus er det blitt merkbart slitsomt med kombinasjonen med kvelds- og nattarbeid. Det er kjent at denne typen turnusarbeid ikke er gunstig for helsen. Biervervet i barnehagen kan lettere tilpasses fritiden, og det kan legges oppgaver til ledige dager, ettermiddager og helger. Kombinasjonen av to arbeidssteder har aldri gått utover dette arbeidsforholdet.

Arbeidstaker har gjentatte ganger siden 1995 hatt redusert arbeidstid og permisjon uten lønn. Biervervet er aldri nevnt tidligere. Senest høsten 2024 fikk arbeidstaker redusert arbeidstid. Søknaden denne gangen er dokumentert og begrunnet i helsemessige forhold. Da skal redusert arbeidstid innvilges med mindre det er til vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Arbeidsgiver har ikke på et eneste punkt vist til vesentlige ulemper. Det fremstår som merkelig at arbeidsgiver ni år etter innvilgelse av biervervet, nå finner det problematisk.

Arbeidstaker understreker at arbeidsgivers begrunnelse for avslag har endret seg etter at saken ble sendt til Tvisteløsningsnemnda. Bemanningsmessige utfordringer har aldri før blitt nevnt for arbeidstaker som et problem. Arbeidstaker understreker at arbeidsgiver ikke har gått inn på og dokumentert hvor stor utfordring dette egentlig er for virksomheten. Arbeidstaker opplyser også at det i sikkerheten er 18 turnuslinjer, og at det i tillegg er seks vikarer. Arbeidstaker kan i løpet av sin tid som ansatt, ikke huske at det har vært en eneste vakt som er blitt satt opp med en eller flere tjenestemenn for lite.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Tvisteløsningsnemnda 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.

Slik saken er opplyst, oppfatter nemnda at arbeidsgiver mener at inngangsvilkåret «helsemessige behov» ikke er oppfylt. Dette fordi arbeidsgivers avslag på kravet er begrunnet med at arbeidstakers helsemessige utfordringer er knyttet til at han har to jobber.

Videre er partene uenige om innvilgelse av redusert arbeidstid for A vil innebære vesentlige ulemper for B.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at A ikke kan få medhold fordi han ikke har et behov som kan gi rett til redusert arbeidstid.

Alternativet «helsemessige grunner» omfatter sykdom hos arbeidstakeren selv. Tilstanden må kunne dokumenteres med en legeattest. Formålet er at arbeidstakere med generelt sviktende helse skal kunne fortsette å delta i arbeidslivet. Sykdomstilfeller som kan dekkes med sykemelding er ikke «helsemessige grunner».

Fougner m.fl. *Arbeidsmiljøloven. Kommentarutgave* (2018), har i kommentar til bestemmelsen skrevet at:

Spørsmål som kan volde tvil, er i hvilken grad arbeidsgiver skal ta hensyn til lang arbeidsreise, deltakelse i foreningsvirksomhet, idrett eller andre aktiviteter. Da ordningen i sin tid ble innført, ga departementet uttrykk for at det «for tiden» ikke tok sikte på å la den lovbestemte rett til redusert arbeidstid også gjelde når begrunnelsen først og fremst er slike grunner, se Ot.prp. nr. 3 (1982–83) s. 41 første spalte (pkt. XXI). Dette er ikke kommet i en annen stilling senere. I forvaltningspraksis var det også lagt til grunn at ønske om videreutdanning falt utenfor bestemmelsen.

I denne saken er behovet ifølge legeattesten forårsaket av betydelig overbelastning og energimangel som følge av kombinasjonen av to arbeidsforhold. Arbeidstaker har også opplyst at han vil fortsette i sitt bierverv, og dermed fremdeles arbeide over 100 prosent stilling samlet. Etter nemndas syn vil et slikt tilfelle, hvor behovet er forårsaket av arbeidstakers egenorganiserte arbeidssituasjon gjennom bierverv, falle utenfor de hensyn som bestemmelsen er ment å ivareta. Dette gjelder særlig når resultatet av innvilgelse vil innebære at arbeidstaker fremdeles arbeider mer enn full stilling til sammen.

Inngangsvilkåret «helsemessige behov» for redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd, er dermed ikke oppfylt, og arbeidstaker kan ikke få medhold. Resultatet er i tråd med tidligere praksis i nemnda. Se vedtak 81/25.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

11.12.2025