



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 27/26

A har rett til redusert arbeidstid til 67,02 prosent etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd ut 2026.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B kommune, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Jonas Thorsdalen Wik, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Marie Blix Werner, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 17.03.2026

Arkivreferanse: 2026/1

Saksbehandler: Helene Nødset Lang

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som vernepleier i stilling på 100 prosent i B kommune. Hun har redusert arbeidstid til 67,02 prosent til og med 30.06.2026.

A søkte 21.11.2025 om videreføring av «delvis permisjon» etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd til og med 31.12.2026. Begrunnelsen for søknaden var at hun har to barn under tolv år.

B kommune avsto søknaden i brev av 09.12.2025. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med at det ville medføre vesentlig ulempe for virksomheten fordi hun hadde hatt redusert arbeidstid siden 2018, noe som har medført langvarig tilpasning av bemanningen. Kommunen viste også til at midlertidig ansatte som dekket opp for reduksjonen ville kunne kreve stillingsprosent tilsvarende faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a. Dette ville skape betydelige utfordringer for virksomhetens organisering og ressursdisponering.

A klaget på avslaget 16.12.2025 og ba personalkontoret behandle søknaden på nytt. Arbeidsgiver opprettholdt avslaget i brev av 17.12.2025.

A sendte saken til nemnda 31.12.2025.

Kommunen tilbød 05.01.2026 A reduksjon i arbeidstiden til og med 30.06.2026. Kommunen opplyste at hun kunne søke på nytt hvis behovet fortsatt var til stede etter dette. Arbeidsgiver ville eventuelt se på andre tilretteleggingsmuligheter slik at hun lettere får hverdagen til å gå opp.

A ønsker fortsatt redusert arbeidstid ut året og opprettholder kravet for den resterende delen av 2026.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 31.12.2025
- brev av 20.01.2026
- brev av 08.02.2026
- brev av 28.02.2026

B kommune har sendt følgende til nemnda:

- brev av 20.01.2026
- brev av 20.02.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B kommune opplyser at avslaget ble gitt på feil grunnlag. Argumentet om at de må ansette vikarer fast faller bort, da vikariatene ikke kan knyttes direkte til As stilling. Det er for øyeblikket ikke til vesentlig ulempe for virksomheten å tilby A redusert arbeidstid frem til utgangen av juni 2026, men en større omorganisering vil kunne føre til et større behov for at

ansatte med As kompetanse. Det vil bli mer synlig i løpet av 2026. Hun må derfor søke på nytt senere, slik at arbeidsgiver kan vurdere situasjonen de er i da. Kommunen skal spare inn 40 millioner i Helse og omsorg. Noe som vil kreve en omfattende omorganisering. I tillegg jobber kommunen med heltidskulturen som både politikere og fagorganisasjonene har vedtatt.

Kommunen viser til at de også har både plikt og rett til å vurdere alternative former for tilrettelegging som kan være hensiktsmessige og som kan ivareta alle parter, eksempelvis dagarbeid.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til redusert arbeidstid ut 2026 fordi hun trenger forutsigbarhet. Arbeidsgivers begrunnelse for avslaget handler om økonomi og innsparinger. Hun har to barn (født i 2014 og 2017). Barna har behov for tett oppfølging. Hun er ikke alene om omsorgen, men bor alene med dem fem til seks måneder av året.

Hun har god dialog med nærmeste leder og mener de vil finne en løsning som fungerer for begge parter.

Nemndas vurdering

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.

Tvisten nemnda skal avgjøre, er om A har rett til redusert arbeidstid til 67,02 prosent fra og med 01.07.2026 til og med 31.12.2026. Arbeidsgiver har ikke anført at A ikke har behov for redusert arbeidstid, spørsmålet er derfor om arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemnda har kommet til at arbeidstidsreduksjonen 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 vil ofte 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.

Kommunen har ikke gjort rede for konkrete ulemper ved videreføring av As reduserte arbeidstid, utover at vurderingen ikke kan gjøres før de ser hvordan omorganiseringen påvirker virksomheten. A har hatt redusert arbeidstid siden 2018 og kommunen har ikke er opplyst om noen konkrete vanskeligheter med dette. Arbeidsgivers behov for kontroll i en omfattende omorganisering oppfattes som en helt generell ulempe som ikke regnes som «vesentlig» i denne saken. Slik nemnda ser det, må det foretas en interesseavveining, hvor behovet for forutsigbarhet er det vesentlige behovet for begge parter. Nemnda ser at kommunen har et behov for å se an behovet for ulike stillinger i en omorganiseringsprosess, samtidig kan ikke nemnda se at det er sannsynliggjort hvorfor As reduserte arbeidstid ut 2026 vil være problematisk. As behov for forutsigbarhet fremstår for nemnda som mer tungtveiende enn arbeidsgivers ulemper i denne saken og ligger i kjerneområdet for bestemmelsen. Nemnda har også lagt vekt på at det kun er to måneder til arbeidsgiver eventuelt måtte vurdere en ny søknad fra A, og at det fremstår lite sannsynlig at forholdene vil endre seg vesentlig innen den tid. Nemnda har derfor kommet til at arbeidstaker får medhold.

Anne Marie Due
leder

17.03.2026