



Vedtaksdato
28.08.2025

Møtedato
27.08.2025

Vår referanse
2025/82

Saksbehandler
Mona Ekelund

SAK NR 82/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A har rett til redusert arbeidstid med 60 prosent etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd til 05.06.2026.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Silje Hassellund Solberg, LO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Alexander Hopland-Wøien, Fellesforbundet, bransjemedlem arbeidstakersiden

Per Anders Gulbrandsen, Reco Bygg og Skadeteknikk, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som tømmer i stilling på 100 prosent i B.

A jobber i regionen [lokasjon], som består av fire team av prosjektleder/tømmer. To av teamene har hver sin sanerer. Arbeidstiden er kl. 08.00-16.00, mandag til fredag.

A har ett barn født i 2019 med ekstra omsorgsbehov. Barnet har individuelt tilrettelagt barnehage tilbud og begynte på skolen høsten 2025.

A søkte den 25.02.2024 om redusert arbeidstid i perioden 01.06.2024-01.06.2025. Han ønsket å ha fri tre dager i uken, for «å bygge ting hjemme og at han på grunn av barn bare kunne gjøre dette på dagtid». Daværende leder innvilget søknaden muntlig, men gjennomføringen av avtalen ble utsatt.

Den 10.03.2025 varslet A om at han snart ville starte permisjonen og spurte om han måtte søke på nytt for perioden 01.06.2025-01.06.2026. Arbeidsgiver svarte den 11.03.2025 at han måtte søke på nytt hvis han ønsket permisjon og at det ikke var noen automatikk i at dette ville bli innvilget.

I avtale av 14.03.2025 ble redusert arbeidstid for perioden 17.03.2025-01.06.2025 formalisert.

Den 07.04.2025 søkte A om 60 prosent redusert arbeidstid fra og med 05.06.2025 til og med 05.05.2026, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. A ønsket å jobbe to dager per uke. Begrunnelsen for søknaden var barn med ekstra omsorgsbehov.

A kontaktet B om pris på leie av lærling i 60 prosent stilling i et år. I e-post av 10.04.2025 svarte B at de ville komme tilbake til saken.

B avviste søknaden med henvisning til dokumentasjonen i saken. Dessuten ville det være til vesentlig ulempe for virksomheten.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 27.04.2025. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 27.04.2025
- brev av 01.06.2025
- brev av 01.07.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 27.05.2025
- brev av 17.06.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke har rett til redusert arbeidstid, fordi han ikke har en viktig velferdsgrunn. Redusert arbeidstid vil uansett medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Ikke vektige velferdsgrunner

Det går fram av dokumentasjonen at den reelle årsaken til søknaden er ønsket om å spare kostnader i forbindelse med husbygging. Begrunnelsen overfor nemnda fremstår oppkonstruert. Det er ikke fremlagt noen dokumentasjon som tilsier at det er behov for å hjelpe barnet på skolen, eller spesifisert hvilken andel av den reduserte arbeidstiden som eventuelt skulle gå til dette. Det må derfor tas utgangspunkt i at arbeidstiden skal brukes til boligbygging og at arbeidstiden ikke er i konflikt med den tiden A har omsorg for barn.

Bestemmelsen om redusert arbeidstid handler om det som kommer i konflikt med selve arbeidstiden, jf. forarbeidene.

Vesentlig ulempe

Det er mye fokus på kostnadsreduksjon og økt effektivisering grunnet lave marginer i bransjen. Permitteringene A viser til, gjelder sanerere og disse er ikke aktuelle erstattere. De tilhører dessuten en annen avdeling og region, noe som ville gitt økte kostnader til reise og dermed ført til underskuddsprosjekter.

Restansene har økt etter to måneder med redusert arbeidstid for A. Dette utgjør en stor belastning på øvrige ansatte og på økonomien/forsikringer.

Redusert arbeidstid for en periode på 11 måneder forutsetter oppdekking ved midlertidige ansettelser. Erfaringen tilsier at det er omtrent umulig å få kvalifisert personell. Aktuelle kandidater ville trenge opplæring som gjør at arbeidskraften deres i realiteten ikke vil bli til nytte for virksomheten. Jobben består av mye annet enn å legge parkett og å montere gips. I tillegg skal det monteres tørk, arbeides med treverk, listing, rydding/demontering/remontering av inventar osv.

As restkapasitet kan ikke nyttes på en hensiktsmessig måte fordi prosjektene ikke er egnet til å bytte tømmer etter to dager. Gjennomsnittlig løpetid på prosjektene er 40 dager, og det skjer betydelig mer på arbeidsplassen enn at det tar to dager.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at han har rett til redusert arbeidstid fordi han har et barn med ekstra omsorgsbehov og at det ikke vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Tidligere leder innvilget muntlig i 2024 søknad om ulønnet permisjon til å bygge tilrettelagt bolig for familien. Da søknaden ikke ble brukt, ble de enige om å utsette permisjonen og han antok at dette var godkjent.

Det var enighet om leie av lærlingen for å gi han erfaring med konstruksjon. Han skulle ikke være der et år og konstruksjonen var ferdig seks uker etter start. Det er to andre snekkere som jobber på huset, så dette er ikke et prosjekt han gjør helt alene.

Første prioritet er å hjelpe [barnet] å komme seg gjennom skolen, og noe tid vil gå med til boligprosjektet. Dette gjøres utenom tiden med barna. Noe på dagtid og noe etter leggetid.

Vektige velferdsgrunner/sosiale grunner

[Barnet] har [diagnose] og problemer med lekekoder, sosialt, motorisk og å innrette seg i nye ting. Selv om [barnet] har ekstrahjelp i barnehagen, er det usikkert hva slags hjelp [barnet] vil motta i skolen. [Barnet] er i tillegg født sent på året. Det er usikker om [barnet] kan gå på SFO fordi [barnet] strever og blir veldig fort sliten.

Ikke vesentlig ulempe

Ulempene for B er ikke store nok, ettersom man kan få inn vikar eller løse hans fravær med andre tiltak. Omtrent 99 prosent av jobbene gjelder vannskader inne og jobbene her går hovedsakelig ut på å montere gips og legge parkett/laminat. Nylig nedbemannede sanerere kunne på kort tid blitt videreutviklet til å legge parkett og skru gips. Snittiden på jobbene er under to dager, dermed ville det passe veldig bra å jobbe to dager.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Twisteløsningsnemnda 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.

I denne saken er partene uenige om As reelle behov for redusert arbeidstid er dekket av bestemmelsen og om det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten om han jobber to dager i uken fram til 05.05.2026.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har delt seg i et flertall og et mindretall. Flertallet, medlemmene Solberg, Hopland-Wøien og Gulbrandsen, er kommet til at A har vektige velferdsgrunner/sosiale grunner og at arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Mindretallet, medlemmene Due og Nilsen, er kommet til at A ikke har vektige velferdsgrunner.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Har A helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner som kan gi rett til redusert arbeidstid?

Flertallet har kommet til at A har både sosiale grunner og andre vektige velferdsgrunner som kan gi rett til redusert arbeidstid.

Alternativet «sosiale grunner» gjelder omsorgsoppgaver eller belastninger utenom det vanlige. Det kan være pleietrengende foreldre, syk ektefelle, barn med funksjonshemming eller lignende.

Det heter i forarbeidene Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) side 316 at:

Velferdsgrunner kan fange opp tilfeller som ligger nær opp til helsemessige eller sosiale grunner, men har en videre karakter. Det må imidlertid foreligge et kvalifisert behov for redusert arbeidstid om denne skal gis på velferdsmessig grunnlag, og dette er understreket ved at det i lovteksten er krav om vektige velferdsgrunner. Det mest vanlige eksempelet på en viktig velferdsgrunn er arbeidstaker med små barn som i en periode ønsker mer tid til samvær, eller som har problemer med å skaffe barnepass i arbeidstiden.

I Ot.prp. nr. 3 (1982-1983) side 40 presiseres det at det ikke skal være tvil om at foreldre med barn under ti år trenger redusert arbeidstid dersom de ber om det.

Flertallet viser til forarbeidene, Ot.prp. nr. 3 (1982-1983) side 40, der det presiseres at det ikke skal være tvil om at foreldre med barn under ti år trenger redusert arbeidstid dersom de ber om det.

A opplyser at han ønsker mer tid til å ivareta omsorgen for barnet med [diagnose] i forbindelse med skolestart høsten 2025. Det er ubestridt at barnet har utfordringer med blant annet samspill og blir fort sliten.

Selv om A opplyser at noe av den reduserte arbeidstiden skal gå med til boligprosjektet, har han et barn under 10 år med ekstra omsorgsbehov, noe som etter forarbeidene i seg selv gjør at inngangsvilkårene til bestemmelsen er oppfylt. Hvordan A velger å disponere arbeidstidsreduksjonen, har flertallet ikke grunnlag for å spekulere i. Det er etter forarbeidene ikke nødvendig for foreldre å begrunne behovet ytterligere når de har barn under 10 år.

Mindretallet er av en annen oppfatning. Mindretallet viser til at arbeidstakers behov for redusert arbeidstid må ses i sammenheng med at han i tillegg til å ha barn under 10 år med funksjonsnedsettelse også har et pågående byggeprosjekt og perioden søknaden gjelder er sammenfallende med byggeprosjektet. Begrunnelsen har imidlertid endret seg. Dette er både opplyst om og dokumentert av begge parter. Til tross for at omsorgsansvaret isolert sett oppfyller lovens krav, har mindretallet kommet til at arbeidstaker ikke har sannsynliggjort at omsorgsoppgavene i forbindelse med skolestart/gjennomføring av skole, nødvendiggjør redusert arbeidstid.

Mindretallet viser til at arbeidstaker i den opprinnelige søknaden har opplyst at han på dagtid i arbeidstiden skulle bygge bolig, da han ikke kunne gjøre dette på kvelden grunnet omsorg for barn. Arbeidstaker har ikke opplyst hvilke gjøremål som er nødvendige å utføre for barnet i arbeidstiden. Det er heller ikke sammenfall med skolestart og søknadsperioden. Barnet skal i alle tilfeller gå på skolen hver dag og det foreligger ingen opplysninger om at barnet ikke kan gå på SFO eller hvilken tilrettelegging [barnet] vil kunne ha rett til.

På denne bakgrunn har mindretallet kommet til at det er sannsynliggjort at den reelle årsaken til at arbeidstaker ønsker redusert arbeidstid er byggeprosjektet, og at dette ikke er et behov som gir rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

Ettersom A ikke har helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner som gir rett til redusert arbeidstid, kan han dermed ikke få medhold i sitt krav. Det er derfor ikke nødvendig for mindretallet å ta stilling til om arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Kan arbeidstidsreduksjonen gjennomføres uten vesentlig ulempe for B?

Flertallet 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.

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.

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.

Flertallet viser til at A ikke har noen nøkkelkompetanse i virksomheten og at det ikke er gjort konkrete forsøk på å finne en kvalifisert erstatter for den aktuelle perioden. Med utgangspunkt i arbeidsgivers beskrivelse av arbeidsoppgavene, finner flertallet det ikke sannsynliggjort at det er nødvendig med en langvarig og omfattende opplæring for å kunne fungere i stillingen. Sett opp mot arbeidstakers behov for å ivareta sine omsorgsoppgaver for et barn under 10 år med funksjonsnedsettelse, har flertallet kommet til at ulempene for virksomheten ikke er vesentlige i lovens forstand.

Twisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

28.08.2025