



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
28.01.2025

**Møtedato**  
23.01.2025

**Vår referanse**  
2024/216

**Saksbehandler**  
Håvard Kaasen

## SAK NR 8/25 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 å redusere sin arbeidstid med 40 prosent ved to dager arbeidsfri hver uke fra 06.01.2025 til 06.01.2026.

### Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Silje Hassellund Solberg, LO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Andreas Frøysa, OBOS oppgjørsavdelingen, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Jonny Simmenes, Handel og kontor i Norge, bransjemedlem arbeidstakersiden

## **Sakens bakgrunn**

A er mor til tre barn under 10 år og jobber i 100 prosent stilling som oppgjørsmedarbeider i B. Selskapet er en del av konsernet «C», som er et meglerhus som omsetter rundt X boligeiendommer årlig. A har jobbet i selskapet siden Y. Hun har i enkelte perioder jobbet i 40, 50 og 60 prosent stilling. Hun har vært i foreldrepermisjon siden slutten av 2022, med tilbakekomst Z. Siden Z har hun jobbet i 60 prosent stilling, gjennomført ved to dager fri i uken. Dette gjøres etter avtale med B i påvente av vedtak fra nemnda. B har aldri ansatt en vikar i As sted.

Den 25.09.24 søkte A om redusert arbeidstid til en 50 prosent stilling i ett år, med virkning fra 06.01.2025. Søknaden er begrunnet med at hun har tre barn under 10 år. I søknaden foreslo A at arbeidstidsreduksjonen kunne gjennomføres ved at hun fikk innvilget to til tre faste fridager i uken.

Den 26.09.24 svarte B at selskapet har behov for en 100 prosent stilling fra starten av november, men tilbød likevel en arbeidstidsreduksjon tilsvarende en 75 prosent stilling i form av forkortet arbeidstid alle arbeidsdager (kl. 09.00–15.00).

Den 30.09.24 uttrykte A at hun kunne gå med på en 60 prosent stilling, gjennomført ved at hun har arbeidsfri to faste dager i uken. B avsto dette samme dag. A foreslo deretter at hun i en overgangsperiode på tre måneder kunne jobbe i 80 prosent stilling, gjennomført med én dag i uken fri. Bakgrunnen var å gi arbeidsgiver tid til å finne en vikar før arbeidstidsreduksjonen trådte i kraft.

Den 17.10.24 ba A Tvisteløsningsnemnda ta stilling til hennes rett til å redusere sin arbeidstid med 40 eller 50 prosent, gjennomført med henholdsvis to eller to til tre dager arbeidsfri hver uke fra 06.01.2025 til 06.01.2026.

Den 28.10.24 avholdt partene et møte om tvisten. I etterkant tilbød B en 60 prosent stilling i ett år med virkning fra 06.01.2025. Reduksjonen skulle ifølge tilbudet gjennomføres ved arbeidsfri på fredager kombinert med redusert arbeidstid mandag-torsdag fra kl. 09.00–15.00.

Den 29.10.2024 avsto A tilbudet fordi hun ønsker to faste fridager hver uke, og den 30.10.2024 avsluttet B forhandlingene.

## **Sakens dokumenter**

A sendte saken til nemnda 17.10.24.

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

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 17.10.24
- brev av 20.10.24
- brev av 12.11.24
- brev av 07.01.25
- brev av 07.01.25

- brev av 21.01.25

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 01.11.24
- brev av 06.01.25
- brev av 22.01.25

### **Arbeidsgivers syn på saken**

Arbeidsgiver hevder at måten arbeidstaker krever arbeidstidsreduksjonen gjennomført på, medfører vesentlige ulemper for virksomheten.

Gjennomføringen arbeidstaker krever, innebærer at hun ikke vil ha tilstrekkelig kontinuitet på jobb til å ta ett oppgjørsoppdrag fra start til slutt. Dette er en ulempe fordi det svekker effektiviteten og sikringen av hvitvaskingsregelverket. Arbeidsgiver hevder også at det er vanskelig å finne kvalifiserte vikarer på kort varsel, særlig for midlertidige deltidsstillinger. Arbeidsgiver viser også til at en økt arbeidsmengde i oppgjørsavdelingen gjør det uforsvarlig å overføre flere oppgaver til andre ansatte.

### **Arbeidstakers syn på saken**

Arbeidstaker hevder at den foreslåtte arbeidstidsreduksjonen ikke medfører en vesentlig ulempe for virksomheten.

Arbeidstaker forklarer at oppgjørsoppdrag normalt utføres samme dag som oppdraget tas av oppgjørsmedarbeideren. Det kreves derfor ikke mer kontinuitet enn hun vil ha å utføre oppgjørsoppdrag alene. Hun kommer i tillegg til å være fleksibel med hensyn til arbeidstid i møte med tidssensitivt arbeid.

Arbeidstaker hevder at arbeidsgivers argumenter tilknyttet hvitvaskingsregelverk og vikarbruk er konstruerte.

Arbeidsgiver har tilbudt en 60 prosent stilling, men arbeidstaker anser ikke tilbudet som en løsning på hennes situasjon. Hun har behov for minst to arbeidsfrie dager i uken for å balansere jobb og omsorg for tre barn under 10 år.

### **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.

I denne saken er partene uenige om en arbeidstidsreduksjon i form av arbeidsfri to eller to til tre faste dager hver uke i 2025, kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

## Nemndas begrunnelse

Nemnda har delt seg i et flertall og et mindretall. Flertallet, medlemmene Due, Hassellund Solberg og Simmenes, har kommet til at arbeidstaker har rett på en arbeidstidsreduksjon på 40 prosent, gjennomført ved to faste fridager hver uke i ett år fra 06.01.2025. Mindretallet, medlemmene Nilsen og Frøysa, har kommet til at arbeidstaker har rett på redusert arbeidstid til en 60 prosent stilling, men at gjennomføringen må skje på måten arbeidsgiver har forespeilet i sitt tilbud.

### Kan arbeidstidsreduksjonen gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver?

Nemndas flertall har kommet til at arbeidstidsreduksjon på 40 prosent med to faste fridager i uken fra 06.01.2025 til 06.01.2026, kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Etter flertallets syn har nemnda for få holdepunkter til å vurdere om det medfører vesentlige ulemper ved en 50 prosent reduksjon gjennomført ved to til tre dager fri i uken.

Spørsmålet om det foreligger en vesentlig ulempe beror på en konkret helhetsvurdering, se Ot.prp. nr. 30 (2007-2008) kapittel 4.2. Vurderingen innebærer en avveining av interessene til arbeidsgiver og arbeidstaker. Grunnene bedriften har for å avslå, må være tyngre enn arbeidstakers behov for redusert arbeidstid. Dette fremgår blant annet av uttalelsen fra departementet i Ot.prp. nr. 68 (1998–1999) punkt 3.2.3. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særlig stort, kreves det altså en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiver for å avslå enn ellers. Kravet om at ulempen må være vesentlig innebærer at det ikke er tilstrekkelig å vise til en generell ulempe. For eksempel vil det ikke være nok at arbeidsgiver må bruke vikar eller omorganisere arbeidsoppgaver, med mindre dette medfører større utfordringer enn normalt.

Nemndas flertall har kommet til at det ikke er sannsynliggjort at arbeidsgiver påføres en vesentlig ulempe ved å innvilge arbeidstidsreduksjon på 40 prosent i perioden 06.01.2025 til 06.01.2026, gjennomført ved to dager arbeidsfri hver uke. Flertallet viser til at arbeidstaker har barn under 10 år, og at hennes situasjon dermed er i kjerneområdet for hva regelen er ment å dekke. Behovet hennes må regnes som stort fordi hun har tre barn under 10 år. Nemndas flertall tar derfor utgangspunkt i at det gjelder en høy terskel for hvilke ulemper som hindrer hennes rett til redusert arbeidstid. Flertallet kan ikke se at arbeidsgiver har sannsynliggjort slike ulemper.

Nemndas flertall vektlegger at ordningen kun vil gjelde i ett år, og at arbeidstaker har tilbudt å redusere ulemper for arbeidsgiver i perioden de eventuelt må lete etter en vikar. Flertallet anser det ikke sannsynliggjort at anskaffelsen av vikar medfører større utfordringer enn normalt for arbeidsgiver, og viser til at anskaffelse av vikar i slike tilfellet ikke er en tilstrekkelig ulempe. Flertallet viser også til at arbeidsgiver ikke har vurdert en vikar som nødvendig i arbeidstakers sted, til tross for at hun har vært i foreldrepermisjon i to år. Flertallet kan heller ikke se at det er sannsynliggjort et tilstrekkelig sterkt behov for kontinuitet i oppgjørsmedarbeidernes tilstedeværelse. Flertallet viser til arbeidstakers forklaring, herunder at hun vil være fleksibel med hensyn til arbeidstiden i møte med tidssensitivt arbeid. Arbeidsgivers anførsler om risiko for brudd på reglene om hvitvasking er etter nemndas syn ikke konkretisert nok til å kunne vurderes som en vesentlig ulempe.

Nemndas mindretall har kommet til at vilkårene for redusert arbeidstid i utgangspunktet er til stede. Arbeidstakers situasjon innebærer at retten til redusert arbeidstid i utgangspunktet er oppfylt. Arbeidsgiver har også akseptert at arbeidstaker har rett til slik redusert arbeidstid. Det partene er uenige om er hvordan den reduserte arbeidstiden skal organiseres.

Mindretallet legger til grunn at den ordning arbeidstaker ønsker ikke er i samsvar med virksomhetens behov. Behovet for kontinuitet og oppfølging av saker innebærer at arbeidstakers forslag til ordning vil innebære en merbelastning på øvrige arbeidstakere og en vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidstakers behov for redusert arbeidstid er ivaretatt og akseptert av arbeidsgiver, men den ordning arbeidstaker ønsker innebærer negative konsekvenser for virksomheten.

Hvordan arbeidstidsreduksjonen skal gjennomføres reguleres ikke direkte av arbeidsmiljøloven § 10-2(4). Det vises her til Tvisteløsningsnemndas avgjørelse i TLN-2011-12:

*Etter nemndas praksis innebærer ikke retten til redusert arbeidstid en ubetinget rett for arbeidstaker til å bestemme hvordan arbeidstidsreduksjonen skal gjennomføres. Etter forarbeidene og nemndas praksis vil også dette bero på en interesseavveining og en konkret skjønsmessig vurdering av hvorvidt arbeidstakers ønske kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver.*

Slik mindretallet vurderer saken, utgjør arbeidstakers krav til selve gjennomføringen av den reduserte arbeidstiden en vesentlig ulempe for virksomheten.

## **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

28. januar 2025