



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 6/2026

A har rett til å ta ut sin reduserte arbeidstid på 20 prosent etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd, ved fritak fra helgevakter ved D bofellesskap frem til 01.01.2027.

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

Arnt Ove Pettersen, Narvik kommune, bransjemedlem arbeidstakersiden

Reidun Galtrud, Lillehammer kommune, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 20.01.2026

Arkivreferanse: 2025/212

Saksbehandler: Helene Nødset Lang

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt i 100 prosent stilling som miljøterapeut, med arbeidssted [Tjeneste] Vest, C aktivitetshus/D. Stillingens turnus omfatter 80 prosent dagvakter ved C aktivitetshus, og 20 prosent helgevakter på dag/kveld ved D bofellesskap, som innebærer helgearbeid hver tredje helg.

A er 64 år, og søkte om redusert arbeidstid uten lønn i søknad av 29.09.2025. Hun beskrev at hun ønsket permisjon i 20 prosent, hovedsakelig fra stillingen ved D bofellesskap. Søknaden gjaldt fra og med 01.01.2026 til og med 01.01.2027.

B kommune innvilget redusert stilling med 20 prosent 10.10.2025, men med forbehold om at dette måtte tas ut på C aktivitetshus, ikke i helgestillingen ved D bofellesskap. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med at de har en regel om å ikke gi helgen fri ved søknader om redusert arbeidstid, grunnet utfordringer med å rekruttere til helgestillinger.

A sendte saken til nemnda 06.11.2025.

A har lagt frem legeerklæring for Tvisteløsningsnemnda, datert 10.12.2025, hvor det blant annet fremgår at:

Etter medisinsk vurdering anses helgearbeid i kombinasjon med lange arbeidsstrekk uten tilstrekkelig hvile ikke helsemessig bærekraftig for henne. Det foreligger en klar risiko for sykdomsutvikling og påfølgende sykefravær dersom arbeidsbelastningen fortsetter uendret.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 06.11.2025
- brev av 10.12.2025
- brev av 10.12.2025
- brev av 11.01.2026

B kommune har sendt følgende til nemnda:

- brev av 01.12.2025
- brev av 05.01.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B kommune har innvilget A 20 prosent redusert arbeidstid, men anser at det vil medføre vesentlig ulempe hvis hun får denne reduksjonen i form av fri fra helgevakter ved D bolig.

Arbeidstakers behov for redusert arbeidstid er ikke av en slik karakter at det kreves en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiveren for å avslå enn ellers.

Arbeidstakers ønske om å jobbe 100 prosent i ordinære dagvakter i ukedager, ligger utenfor de saker nemnda har kompetanse til å avgjøre.

Virksomheten har rekrutteringsutfordringer

Generelt er det utfordrende å rekruttere til helgestillinger, og det er mange arbeidstakere i sektoren som ønsker å tilrettelegge turnus for å redusere kvelds- og helgearbeid.

Arbeidstaker viser til flere stillingsutlysninger som hun hevder viser at det er mange søkere til tilsvarende stillinger i kommunen. Disse stillingene er ikke direkte sammenlignbare med arbeidstakers stilling, og ikke egnet til å begrunne at det ikke foreligger vesentlig ulempe. Erfaringsmessig er det færre søkere til stillinger i avdelingene i E og F (i Vest) enn til avdelinger som ligger i Sentrum og Øst.

Arbeidstaker er ansatt som miljøterapeut, og er en av tre miljøterapeuter som jobber helg ved D bolig. Det er derfor mulig å fordele helgene i turnusen slik at det er en terapeut i boligen hver helg. Dette styrker kompetansen og tjenestetilbudet i avdelingen. Det vil bli krevende å erstatte As erfaring og kompetanse dersom arbeidstaker blir innvilget den omsøkte reduksjonen.

Virksomhetens forsøk på å tilrettelegge

Arbeidsgiver har forsøkt å tilrettelegge så langt som mulig for mer enn en fridag etter arbeidshelg. I turnusen for 2026 har arbeidstaker fire helger hvor det er kun en dag fri etter en arbeidshelg. De øvrige helgene har arbeidstaker to dager fri umiddelbart etter arbeidshelg. Arbeidsgiver vil videre forsøke å tilrettelegge for mer fri ved å endre fra kveldsvakt i bolig til å jobbe en dag vakt i uken på aktivitetshuset som en periodevis tilrettelegging. Dette er i første omgang tenkt å vare frem til sommeren og vil bli evaluert. Arbeidsgiver har videre tilbudt arbeidstaker tilrettelegging i form av velferdspermisjon i helg, dersom hun har behov for en pause for å hente seg inn.

Av relevante generelle tilretteleggingstiltak i virksomheten, vises videre til at arbeidsgiver i tillegg til lov og avtalefestet ferie gir tilleggsfri i form av seniordager til ansatte som arbeider i turnus fra fylte 62 år (fra tre til åtte dager i året, avhengig av alder og stillingsstørrelse).

Når det gjelder overgangen mellom arbeid i aktivitetshus og bolig, presiseres det at disse ligger under samme avdelingsleder, og at arbeidstaker kun har en leder å forholde seg til. Arbeidstaker jobber med de samme kollegaene hver helg. Flere av beboerne i boligen, har også plass på aktivitetshuset.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til redusert arbeidstid i helgene fordi det ikke medfører vesentlige ulemper for arbeidsgiver.

Arbeidsgiver har innvilget redusert arbeidstid, men vil ikke gi fri fra helgestillingen, noe de begrunner i rekrutteringsutfordringer. Kommunen har lyst ut 17 helgestillinger den siste måneden med ni innstilte søkere til hver stilling. Det er også lyst ut en sammenlignbar stilling

i nærheten med 27 søkere totalt og to innstilte søkere. Demografiutfordringer og behovet for arbeidskraft er ikke mindre i B kommune enn ellers i landet, og kommunen bør derfor særlig ha et ansvar for å tilrettelegge for at seniorer kan stå i arbeidslivet så lenge de selv ønsker, fremfor å tvinge ansatte til å jobbe redusert og i verste fall ende opp med sykemelding.

Belastningene med kvelds- og helgearbeid gjør det helsemessig utfordrende å jobbe full stilling, grunnet arbeidstakers alder og belastning med turnusarbeid over 17 år. Hvis hele hennes stilling ble lagt til dagtid i ukedager, hadde hun ikke hatt behov for å søke permisjon fra deler av sin stilling. Seniordager bør man kunne ta ut når man ønsker det, ikke når arbeidsbelastningen er for høy.

Det er ikke samme brukere på aktivitetssenteret som i boligen. Det vil derfor ikke ha innvirkning for brukerne i boligen om det er A som jobber helg eller en annen ansatt. Arbeidstaker må likevel forholde seg til to personalgrupper og to ulike brukergrupper ved å ha sin stilling delt på to avdelinger, noe som også oppleves belastende.

Boligen har kun hatt miljøterapeutkompetanse på to av tre helger så lenge A har jobbet der. Det er derfor uforståelig at det nå skal være et behov for dette. Det er ingen offentlige krav om kompetanse på helgevakter.

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.

Arbeidsgiver har innvilget redusert arbeidstid med 20 prosent og nemnda legger til grunn at det er enighet om at A har behov for redusert arbeidstid. Uenigheten i saken handler om As rett til at reduksjonen tas ut i form av fritak fra helgevakter ved D bofellesskap.

Nemnda har kommet til at det 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 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.

Innledningsvis vil nemnda bemerke at arbeidsgiver ikke kan ha generelle retningslinjer om ikke å innvilge redusert arbeidstid i helgene. Arbeidsgiver må, når en arbeidstaker ønsker redusert arbeidstid, vurdere konkret om innvilgelse vil innebære en vesentlig ulempe.

Generelle rekrutteringsutfordringer til helgestillinger i sektoren anses ikke tilstrekkelig til å nekte arbeidstaker redusert arbeidstid. Det er heller ikke dokumentert at det er krav om kvalifisert personale til stede alle helger. Nemnda kan videre ikke se at arbeidsgiver i tilstrekkelig grad har vurdert arbeidstakers konkrete behov for redusert arbeidstid i helger på bakgrunn av hennes alder og helsemessige utfordringer. Nemnda har derfor kommet til at innvilgelse av redusert arbeidstid i form av fritak fra helgevakter ved bofellesskapet, ikke vil innebære vesentlig ulempe i denne saken. Arbeidstaker får derfor medhold i sitt krav.

Anne Marie Due
Nemndleder

20.01.2026