



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 59/26

A har rett til 40 prosent redusert arbeidstid fram til 31.12.2026 etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B kommune, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Steffen G. Rogstad, nestleder

Vetle Wetlesen Rasmussen, YS, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 02.06.2026

Arkivreferanse: 2026/77

Saksbehandler: Katarina Torrissen Revang

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som sykepleier i stilling på 90 prosent i B kommune.

Arbeidstaker har siden 01.02.2024 hatt 40 prosent redusert arbeidstid. Behovet er begrunnet i hensyn til familielivet. Hun har tre barn, og to av dem er under 10 år. Samboeren arbeider i todelt turnus.

A søkte om videreføring av ordningen med 40 prosent redusert arbeidstid den 13.05.2025 for perioden 01.01.2026–31.12.2026.

B kommune avsto søknaden i brev av 20.02.2026. Arbeidsgiver innvilget søknaden fram til oppstart av neste turnus, som var den 01.06.2026. Videre innvilgelse etter dette tidspunktet ville innebære vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidsgiver viste blant annet til at avdelingen har store driftsmessige utfordringer med sykepleierdekningen på grunn av ulike permisjoner, vakanser og sykefravær i sykepleiergruppen. Videre opplyste arbeidsgiver at de har forsøkt å lyse ut etter stillinger, uten å lykkes. Det var derfor et udekt behov for sykepleiere, som gjorde at arbeidstaker måtte gjeninntre sin opprinnelige stillingsstørrelse.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 19.03.2026
- brev av 09.04.2026

B kommune har sendt følgende til nemnda:

- brev av 10.04.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B kommune hevder at A ikke kan få 40 prosent redusert arbeidstid fordi det vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten. Bemanningssituasjonen er fremdeles slik at det ikke vil sikre faglig forsvarlig drift å innvilge videre redusert arbeidstid.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til å fortsette med 40 prosent redusert arbeidstid fordi hun har en vedvarende høy totalbelastning knyttet til arbeid og omsorgsoppgaver for tre barn, hvor to er under 10 år. Hun opplever at ordningen med redusert arbeidstid medført en betydelig bedring i helse og funksjon. Det har blant annet ført til lavere sykefravær og kortere sykdomsforløp ved sykdom. Hun er derfor en mer stabil og forutsigbar arbeidstaker.

Samboeren arbeider i todelt turnus, noe som gjør at hun har et omfattende omsorgsansvar i hverdagen. Dette inkluderer oppfølging av barnas aktiviteter og behov. Å gå tilbake til 90 prosent stilling vil med stor sannsynlighet føre til økt belastning og risiko for sykefravær eller utbrenthet.

Omsøkt redusert arbeidstid er et nødvendig og forholdsmessig tiltak. Ulempene til virksomheten overstiger ikke arbeidstakers dokumenterte belastning og behov.

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.

Partene er enige om at arbeidstaker oppfyller inngangsvilkåret for redusert arbeidstid. Nemnda vil derfor ikke ta stilling til dette.

Kan arbeidstidsreduksjonen gjennomføres uten vesentlig ulempe for B kommune?

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.

Nemnda vurderer at arbeidstakers behov er stort, ettersom hun har omsorgsansvar for tre barn, hvor to er i småskole- og barnehagealder. I tillegg arbeider samboeren i todelt turnus, noe som ytterligere øker arbeidstakers samlede belastning.

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.

Arbeidsgiver har i saken blitt bedt om å forklare og dokumentere hvorfor innvilgelse vil være til vesentlig ulempe for virksomheten. I saker hvor arbeidstaker har hatt en ordning som det søkes forlengelse om, bør arbeidsgiver kunne redegjøre for, og konkretisere ulempene ordningen eventuelt har hatt. Arbeidsgiver har i denne saken kun gitt et svært kort svar, og har ikke sendt inn noen dokumentasjon.

Nemnda oppfatter at avslagsgrunnen er generell sykepleiermangel i virksomheten. Selv om nemnda har forståelse for at det vil innebære visse utfordringer ved å innvilge videreføring av ordningen, kan nemnda ikke se at dette i seg selv vil løse bemanningsutfordringen i virksomheten. Etter en samlet vurdering og med utgangspunkt i at arbeidstaker har et særlig

behov, har nemnda derfor kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at innvilgelse vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. A har derfor rett til 40 prosent redusert arbeidstid, slik hun har hatt, frem til 31.12.2026.

Steffen G. Rogstad
nestleder

02.06.2026