



# Tvisteløsningsnemnda

## **Vedtak 24/26**

A har rett til redusert arbeidstid til 50 prosent stilling etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd, med fritak fra helge- og kveldsvakter. Ordningen gis en varighet på ett år fra vedtakets dato.

## **Sakens parter**

A, arbeidstaker

B, 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: 2025/260

Saksbehandler: Håvard Kaasen

## Sakens bakgrunn

A er fast ansatt i 74 prosent stilling som helsefagarbeider i turnus hos B, for tiden ved [avdeling x].

Den 11.11.2025 søkte A om redusert arbeidstid til 50 prosent på grunn av at hun er aleneforsørger for to barn. Ett av barna er under 10 år. Hun viste også til legeattest datert 09.03.2026, som angir at A har slitt med langvarige søvnvansker i flere år. Hun søkte om at reduksjonen gjennomføres ved at hun får fritak fra kvelds- og helgevakter i ett år.

Arbeidsgiver avsto søknaden den 09.12.2025. Begrunnelsen for avslaget var driftsutfordringer ved avdelingen arbeidstaker jobber. Arbeidstaker har fått et tilretteleggingstilbud for å ivareta sitt behov. Arbeidsgiver har også gitt arbeidstaker fritak fra helgevakter fram til slutten av april 2026.

A sendte saken til nemnda den 12.12.2025.

## Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 12.12.2025
- brev av 29.01.2026
- brev av 10.03.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 22.01.2026
- brev av 05.02.2026

## Arbeidsgivers syn på saken

B hevder A ikke har rett til redusert arbeidstid fordi det medfører vesentlig ulempe for virksomheten. Kommunen viser til flere driftsmessige forhold:

- Avdelingen har hatt flere vakante stillinger, både i helsefagarbeider- og sykepleierstillinger.
- Sykefraværet i 2025 var 11,8 prosent.
- Samlet overtidsbruk i avdelingen har i perioden august—desember 2025 vært ca. 200 timer per måned.
- Avdelingen har begrenset tilgang på vikarer. Høsten 2025 var det nødvendig å benytte vikarbyrå for å sikre forsvarlig drift.
- Helgene er særlig utsatt fordi det da er flest vakante vakter og lavest tilgang på vikarer.

På grunn av dette er arbeidstakers tilstedeværelse som helsefagarbeider kritisk for en forsvarlig drift. Redusert arbeidstid i form av kun dagvakter på hverdager, medfører derfor vesentlige ulemper for virksomheten.

Arbeidsgiver har vurdert kravet, og kommet med følgende alternative tilbud for å imøtekomme arbeidstakers omsorgsbehov:

- Overgang til dagvakter på ukedagene i hele perioden, slik at arbeidstaker kun må skaffe barnepass i helger.
- Dagvakter på helg fremfor kveld, dersom dette kan avlaste arbeidstaker.
- Midlertidig arbeid i annen avdeling høsten 2025, med arbeidstid kun på dagtid i ukedager ved dagsenter for pasienter med demens. Dette ble avslått av arbeidstaker på daværende tidspunkt. I 2026 har arbeidstaker uttrykt ønske om å vurdere arbeid i annen avdeling, men avdelingsleder har ikke lenger ansvar for avdeling hvor dette kunne tilrettelegges i.

På grunn av en midlertidig økt tilgang på vikarer har arbeidsgiver gitt arbeidstaker fritak fra helgevakter fram til 28.04.2026. Situasjonen må vurderes på nytt etter dette, ettersom tilgjengelighet på vikarer varierer betydelig gjennom året.

## Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til redusert arbeidstid fordi det ikke vil innebære vesentlig ulempe for virksomheten. Hun viser til at hun har et sterkt behov for redusert arbeidstid fordi hun er aleneforsørger for to barn. I tillegg viser hun til søvnproblemer som er dokumentert med legeattest. Søknaden om redusert arbeidstid er for ett år, ettersom A regner med å ha funnet en passende barnevakt i løpet av perioden.

## 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.

I denne saken er partene enige om at arbeidstaker oppfyller inngangsvilkåret «andre vektige velferdsgrunner». Uenigheten mellom partene er om innvilgelse vil være til vesentlig ulempe for virksomheten.

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

Nemnda har kommet til at arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

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. 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.

Nemnda viser innledningsvis til at arbeidstaker har aleneforsørgeransvar for to barn, hvorav ett av barna er under 10 år. Behovet må derfor regnes som sterkt og i kjerneområdet for hva regelen er ment å dekke.

I vurderingen har nemnda lagt vekt på at bruk av vikar i utgangspunktet regnes som en generell ulempe, med mindre det foreligger unormale utfordringer ved det. Slik saken er opplyst, kan ikke nemnda se at det er tilstrekkelig sannsynliggjort at innvilgelse av kravet medfører slike unormale utfordringer. Nemnda har forståelse for at avdelingen, med vakante vakter og overtidbruk, allerede er i en krevende situasjon. Nemnda kan likevel ikke se at en innvilgelse av kravet vil medføre en betydelig merbelastning på situasjonen slik den er i dag. Avdelingen støtter seg allerede i stor grad på vikarbruk, og har historisk løst vanskelige bemanningsutfordringer ved bruk av vikarbyrå. Nemnda kan ikke se at det er sannsynliggjort at det økte behovet for bruk av vikar som følge av en eventuell innvilgelse av arbeidstakers krav, medfører ulemper utover det arbeidsgiver må tåle i lys av arbeidstakers behov. Nemnda understreker at arbeidstakers behov for redusert arbeidstid må regnes som sterkt ettersom hun er aleneforsørger.

Nemnda har etter dette kommet til at innvilgelse av redusert arbeidstid i form av fritak fra helge- og kveldsvakter i ett år, ikke innebærer en vesentlig ulempe for kommunen. Arbeidstaker må derfor få medhold i sitt krav.

\*\*\*

Anne Marie Due  
Leder

17.03.2026