



# Tvisteløsningsnemnda

## **Vedtak 58/26**

A har rett til redusert arbeidstid ved å arbeide 50 prosent stilling med bare kveldsvakter etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Ordningen gis i en varighet på 1 år fra vedtaksdato.

## **Sakens parter**

A, arbeidstaker

B, 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: 2026/55

Saksbehandler: Katarina Torrissen Revang

## Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som bussjåfør i stilling på 100 prosent i B, ved selskapets avdeling i [lokasjon].

Avdelingen har 12 ordinære turnusplasser som består utelukkende av kveldsarbeid. Dette er faste turnusplasser som lyses ut og fordeles etter ordinær turnusutlysning. Tildeling skjer etter søknad i tråd med fordelingsprinsippene i bussbransjeavtalen, hvor ansiennitet er et sentralt kriterium.

I tillegg har virksomheten seks særskilte kveldsturnusplasser som er etablert som midlertidige tilretteleggingstiltak ved sykefravær. Disse turnusplassene er ikke faste stillinger, men tidsavgrensede ordninger. Tiltakene forutsetter at arbeidstakerne som får tilrettelegging, bidrar til bedring i arbeidsevne og økt stabilitet i tilstedeværelse.

Arbeidstaker har perioden fra og med 14.08.2023 vært plassert i en slik tilretteleggingsturnus med utelukkende kveldsarbeid. Bakgrunnen for tilretteleggingen er [...]. Det fremgår av referat fra møte 14.05.2025 at arbeidstaker har hatt 50 prosent fravær siden 2018, og at tilretteleggingen som ble innført i 2023 ikke har gitt ønsket effekt. Arbeidsgiver varslet i denne forbindelse at tilretteleggingen ville opphøre.

Den 05.12.2025 ble det gjennomført møte om tilrettelegging. I dette møtet ble det konkludert med at varig tilrettelegging ikke kan videreføres.

Arbeidstaker søkte den 04.03.2026 om å «etablere en fast 50 % kveldstilling» via e-post.

Arbeidsgiver avsto i e-post av 05.03.2026. I avslaget opplyste arbeidsgiver om at virksomheten ikke har stillinger av den typen som arbeidstaker etterspurte og at arbeidsordningene er organisert gjennom faste turnuser. Det forelå derfor ikke grunnlag for å opprette en ny eller særskilt stilling.

Arbeidstaker sendte saken til nemnda 09.03.2026.

## Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 09.03.2026
- brev av 10.03.2026
- brev av 26.03.2026
- brev av 05.04.2026
- brev av 02.06.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 26.03.2026

## Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at arbeidstaker ikke kan få 50 prosent fast stilling med arbeid kun på kveldstid fordi det vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten. Dette er begrunnet i flere forhold:

- Turnusplasser fordeles etter bussbransjeavtalen og ansiennitet. En individuell rett til kveldsturnus er et avvik fra disse prinsippene og vil kunne gå utover ansatte med høyere ansiennitet.
- Virksomheten har ikke stillinger med garantert turnusplassering. Kveldsarbeid inngår som en del av helheten og må rulleres på.
- Oppdragsgiverstyrte rammer begrenser arbeidsgivers mulighet til å binde arbeidstiden til et snevert tidsrom uten at det får driftsmessige konsekvenser for dekning av øvrige skift (særlig tidlig/dag).
- Erfaringene fra tidlige kveldstilrettelegging viser at tiltaket ikke har gitt nødvendig effekt på tilstedeværelse; en varig kveldsbinding vurderes derfor ikke som forsvarlig.

Arbeidsgiver har utvist betydelig vilje til dialog, tilrettelegging og tett oppfølging over lang tid. Arbeidstaker er i stillingen som bussjåfør tilsatt i sikkerhetskritisk funksjon, hvor det stilles grunnleggende krav til årvåkenhet, konsentrasjon og evne til å håndtere uforutsette situasjoner. Det sentrale i arbeidsgivers vurdering er ikke en generell vurdering av arbeidstakers egnethet som bussjåfør, men hvilken type tilrettelegging arbeidsgiver kan etablere som en varig ordning innenfor lovens rammer, tariffavtale og hensynet til forsvarlig drift.

Erfaring viser at kveldstilrettelegging over lengre tid ikke har gitt ønsket effekt i form av stabil og forutsigbar tilstedeværelse. Å gå over til en permanent ordning med fast stilling i kveldsturnus, fremstår ikke som et hensiktsmessig tiltak innenfor arbeidsgivers plikter etter loven. Arbeidsgiver må forholde seg til sitt ansvar for sikker og forsvarlig drift i en passasjerrettet virksomhet. Slike hensyn bidrar til å avgrense hvilke tilretteleggingstiltak som kan gis som varige løsninger.

Arbeidsgiver har kommet med alternative løsninger. Arbeidsgiver har foreslått en permanent 50 prosent stilling i ordinær turnus, eventuelt å tiltre stilling som tilkallingsvikar. Erfaring og drift tilsier at man gjennom tilkallingsordning i praksis vil kunne tilbys flere kveldsvakter enn innenfor en fast turnus.

## Arbeidstakers syn på saken

A hevder han har rett til 50 prosent redusert arbeidstid med arbeid kun på kveldstid. Ordningen vil ikke være til vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidstaker viser til at virksomheten har mange ruter. Videre viser arbeidstaker til at han har hatt tilrettelagt turnus i form av kveldsarbeid i tre år.

## 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.

#### Har A helsemessige grunner som kan gi rett til redusert arbeidstid?

Nemnda har kommet til at A har helsemessige grunner som kan gi rett til redusert arbeidstid.

De oppgitte grunnene må vurderes konkret i det enkelte tilfellet. Det er presisert i forarbeidene til bestemmelsen at foreldre med barn under ti år, kronisk syke barn eller barn med funksjonshemming, og aleneforeldre, bør anses å ha behov for redusert arbeidstid hvis de ber om det.

Alternativet «helsemessige grunner» omfatter sykdom hos arbeidstakeren selv. Formålet er at arbeidstakere med generelt sviktende helse skal kunne fortsette å delta i arbeidslivet. Tilstanden må kunne dokumenteres med en legeattest ifølge forarbeidene til bestemmelsen. Sykdomstilfeller som kan dekkes med sykemelding regnes ikke som «helsemessige grunner».

I denne saken er det dokumentert at A har [...]. Han oppfyller derfor inngangsvilkåret i bestemmelsen.

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

Nemndas flertall, medlemmene Rogstad og Rasmussen, har etter en konkret vurdering kommet til at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort at den omsøkte arbeidstidsreduksjonen vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Nemndas mindretall, medlemmet Nilsen, har kommet til det motsatte.

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.

Det er ingen bestemmelser i loven om saksbehandling eller for hvor lenge en avtale om redusert arbeidstid kan inngås for, men utgangspunktet er at det skal være en midlertidig ordning. Dette følger av forarbeidene til bestemmelsen.

#### Flertallets begrunnelse

Det er arbeidsgiver som må sannsynliggjøre at det foreligger en vesentlig ulempe ved at arbeidstaker får redusert sin arbeidstid slik han har søkt om. Flertallet legger til grunn at arbeidstaker av helsemessige årsaker har et stort behov for redusert arbeidstid. Individuelle tilpasninger i arbeidsgivers etablerte turnusordning vil normalt utgjøre en ulempe i lovens forstand. Selv om den omsøkte stillingsreduksjonen innebærer en slik tilpasning, har arbeidsgiver allerede etablert egne turnuser der ansatte kun jobber kveldsvakt. Dette viser etter flertallets syn at tilpasningen praktisk lar seg gjennomføre. At arbeidsgiver har egne tildelingsordninger for dette, er ikke til hinder for at en arbeidstaker kan ha rett til stillingsreduksjon med tilsvarende tilpasninger etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

Arbeidstaker har over flere år kun hatt kveldsvakter. Selv om dette ikke har medført at arbeidstaker har fått redusert sitt sykefravær, har han et dokumentert behov for en slik tilpasning. Det fremstår for flertallet som at arbeidsgiver har tatt et prinsipielt standpunkt om ikke å videreføre ordningen, da den ikke har ført til ønsket resultat. At ordningen ikke har ført til ønsket resultat, anser ikke nemndas flertall som et argument mot å videreføre ordningen som arbeidstaker har søkt om. Tvert imot finner flertallet at dette antyder et sterkt behov for redusert arbeidstid.

Nemndas flertall finner det imidlertid hensiktsmessig å tidsbegrense perioden med redusert arbeidstid til ett år fra vedtakets dato, da de faktiske forholdene som ligger til grunn kan endre seg. Arbeidstaker må eventuelt søke på nytt etter denne perioden dersom han fremdeles har behov for redusert arbeidstid.

#### Mindretallets begrunnelse

Arbeidsgiver har en plikt til å tilrettelegge for arbeidstakere med redusert arbeidsevne etter § 4-6. Rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd og arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter § 4-6 er parallelle bestemmelser som delvis overlapper hverandre og som kan komme til anvendelse samtidig.

Arbeidstaker ønsker i utgangspunktet en permanent redusert arbeidstid. Nemndas mindretall vil bemerke at permanente ordninger ikke er intensjonen til bestemmelsen, da § 10-2 fjerde ledd i utgangspunktet er ment for midlertidige ordninger. Likevel ville et alternativ for nemndas mindretall være å tidsbegrense en eventuell innvilgelse – da arbeidstaker som nevnt oppfyller lovens inngangsvilkår til rett til redusert arbeidstid. Nemnda har likevel i denne saken kommet til at også en midlertidig ordning om 50 prosent redusert arbeidstid med kun kveldsarbeid, vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemndas mindretall har lagt vekt på at arbeidstaker over lang tid har hatt tilrettelagt arbeidstid i form av kun kveldsvakter, og at han også over lang tid i praksis har arbeidet redusert som følge av høyt sykefravær. Virksomheten har faste prinsipper og tariffmessige rammer som gjelder ved tildeling av turnus, og innvilgelse vil dermed medføre at andre arbeidstakers rettigheter i form av blant annet ansiennitet vil bli satt til side. Over lang tid vil dette fremstå som en uheldig ordning for andre ansatte, da de aktuelle vaktene som opplyst er svært populære. Nemndas mindretall har også vektlagt at arbeidsgiver har foreslått andre alternative løsninger.

\*\*\*

Steffen G. Rogstad  
nestleder

02.06.2026