Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 111/26

A har rett til 50 prosent redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd fra vedtaksdato og fram til 09.09.2028.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B AS, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Silje Hassellund Solberg, LO, fast medlem arbeidstakersiden

Marie Blix Werner, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 22.10.2026

Arkivreferanse: 2026/184

Saksbehandler: Katarina Torrissen Revang

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som bussjåfør i stilling på 100 prosent i B AS, ved basen på [lokasjon 1]. Det er 18 sjåfører tilknyttet driften ved denne basen. Arbeidstaker ble opprinnelig ansatt ved en base på [lokasjon 2] i 2021, som har 451 sjåfører tilknyttet driften.

Basen på [lokasjon 2] er omtrent 30 kilometer fra basen på [lokasjon 1]. Basen på [lokasjon 1] er omtrent tre minutter fra arbeidstakers hjem. Arbeidstaker fikk stillingen på [lokasjon 1] etter en alminnelig ansettelsesprosess. Han har arbeidet ved denne basen siden 01.01.2023. Arbeidsgiver har ikke oppdatert arbeidsavtalen etter at han fikk ny stilling.

Arbeidstaker har omsorg for ett barn under 10 år annenhver uke. Arbeidsgiver har siden 2023 lagt til rette gjennom turnusplanleggingen for at arbeidstaker kan kombinere arbeidet i 100 prosent stilling med omsorg for barnet sitt. I juli 2026 varslet imidlertid arbeidsgiver om nye turnusplaner fra 10.08.2026, og at tilretteleggingen ville opphøre 15.08.2026.

A søkte om 50 prosent redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd den 13.08.2026. Søknaden er begrunnet i omsorg for ett barn under 10 år og helsemessige behov.

B AS avslo søknaden i e-post den 18.08.2026. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med at innvilgelse ville innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

A har fått tilbud om redusert stilling slik han har søkt om ved basen på [lokasjon 2]. Dette har han takket nei til.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 13.08.2026
- brev av 14.08.2026
- brev av 16.08.2026
- brev av 18.08.2026
- to brev av 19.08.2026
- tre brev av 24.08.2026
- brev av 29.08.2026
- to brev av 04.09.2026
- brev av 08.09.2026
- brev av 09.09.2026
- brev av 10.09.2026
- brev av 12.09.2026
- brev av 14.09.2026
- brev av 17.09.2026
- brev av 18.09.2026
- tre brev av 28.09.2026
- brev av 29.09.2026
- brev av 13.10.2026

B AS har sendt følgende til nemnda:

- brev av 11.09.2026
- brev av 24.09.2026
- brev av 05.10.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B AS hevder at A ikke kan få 50 prosent redusert arbeidstid ved basen på [lokasjon 1] fordi det vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten. Dette må ses i sammenheng med at arbeidsgiver over tid har gitt arbeidstaker omfattende tilrettelegging, over flere år, helt siden 2023. Arbeidsgiver er likevel villig til å innvilge arbeidstidsreduksjon slik han har søkt om ved basen på [lokasjon 2].

<u>50 prosent redusert arbeidstid ved [lokasjon 1] innebærer en vesentlig ulempe for virksomheten</u>

[lokasjon 1] er en liten base med om lag 18 sjåfører, hvor 17 jobber i en 100 prosent stilling og én i en 60 prosent stilling. Turnusen er organisert ut fra de konkrete transportoppdragene som skal gjennomføres og bemanningen som er tilgjengelig ved basen. Hvis stillingen reduseres til 50 prosent, faller ikke transportoppdragene som inngår i hans turnus bort. De aktuelle vaktene må fortsatt gjennomføres og bemannes. Det finnes ikke en eksisterende 50 prosent bemanningsressurs eller en ubesatt deltidsfunksjon som den resterende delen av hans nåværende vakter naturlig kan overføres til. At det allerede finnes én sjåfør i en 60 prosent stilling innebærer heller ikke at denne stillingen representerer tilgjengelig kapasitet til å overta den resterende delen av A sin turnus. Den delen av arbeidet som ikke lenger vil bli utført av ham, må derfor enten fordeles på øvrige sjåfører innenfor en allerede fastlagt bemanningsstruktur, eller dekkes av kvalifiserte sjåfører ved en annen base. Å opprettholde en 50 prosent stilling på [lokasjon 1] ville derfor enten kreve at selskapet etablerer en bemanningsordning som ikke samsvarer med det faktiske driftsbehovet, eller at turnusene og arbeidstidene til andre sjåfører må endres for å sikre nødvendig dekning.
Det er denne konkrete konsekvensen som skaper utfordringer.

Arbeidsgiver har gjennom flere år akseptert individuelle tilpasninger og arbeidsdager for arbeidstaker. Virksomheten har foretatt tilpasningene for å gjøre det mulig for A å kombinere sitt arbeid med omsorgsansvaret han har for sønnen. Det er likevel viktig å skille mellom disse tidligere tilpasningene og den ordningen som saken nå gjelder. De tidligere tilpasningene har blitt gjennomført i en 100 prosent stilling. Arbeidstakers samlede arbeidskapasitet var dermed fortsatt tilgjengelig, mens arbeidstid og arbeidsdager i ulike perioder kunne flyttes og innpasses innenfor turnusen. Det arbeidstaker nå søker om, er en reduksjon av den samlede arbeidstiden fra 100 til 50 prosent. Halvparten av den arbeidskapasiteten som tidligere kunne inngå i bemannings- og turnusplanleggingen faller dermed bort, mens transportoppdragene og behovet for å bemanne vaktene består.

I tillegg er de driftsmessige forutsetningene endret i 2026, blant annet som følge av omleggingen av driften fra 01.07.2026. Turnusen, rutene og disponeringen av sjåførressurser er endret, og handlingsrommet for individuelle tilpasninger på [lokasjon 1] er derfor ikke det samme lengre.

Arbeidsgiver har innvilget 50 prosent redusert arbeidstid ved [lokasjon 2]-basen

[lokasjon 2] har per i dag 451 sjåfører tilknyttet driften, sammenlignet med om lag 18 sjåfører på [lokasjon 1]. Forskjellen mellom basene ligger ikke bare i antall ansatte. [lokasjon 2] er en betydelig større driftsenhet med et større antall sjåfører, vakter og arbeidstidskombinasjoner. Dette gir flere muligheter til å fordele og organisere arbeid innenfor den eksisterende driften når en arbeidstaker arbeider 50 prosent. Det betyr ikke at [lokasjon 2] har et generelt overskudd av sjåfører eller ledig kapasitet, derimot er det underdekning av sjåfører på [lokasjon 2]. Det avgjørende er at størrelsen og organiseringen av driften gir flere reelle kombinasjonsmuligheter.

På grunn av større driftsomfang, flere ansatte og større fleksibilitet i planleggingen, er det mulig å innpasse arbeid i 50 prosent stilling ved [lokasjon 2], uten de samme bemannings- og turnusutfordringene som på [lokasjon 1]. Arbeidsgiver er også villig til å gå i dialog om den konkrete organiseringen av arbeidsdagene og arbeidstidene.

Arbeidsgiver understreker at dette er et alternativ som de har gitt til arbeidstaker, og at det ikke er foretatt pålegg om bytting av base. Arbeidsgiver er kjent med innvendingene knyttet til reisevei, trafikk, tunnel, transportmuligheter og kostnader. Virksomheten har forståelse for at løsningen oppleves som mindre praktisk for ham enn det er å arbeide på [lokasjon 1]. Likevel ønsker arbeidsgiver å presisere at de har to sjåfører som er bosatt på [lokasjon 1] som har arbeid på [lokasjon 2]. De gjennomfører reiseveien som en del av sin ordinære arbeidstidshverdag.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til redusert arbeidstid etter § 10-2 fjerde ledd, og at tilretteleggingen må skje på basen på [lokasjon 1].

Redusert arbeidstid ved en annen stasjon ivaretar ikke hans behov

Å bytte base er ikke gjennomførbart for arbeidstakers familie- og arbeidssituasjon, fordi det vil medføre betydelige utfordringer knyttet til transport og organisering som ikke er forenelig med omsorgsforpliktelsene. I tillegg er det andre praktiske forhold som vil gjøre det betydelig vanskeligere å opprettholde arbeidsforholdet. Arbeidstaker står uten mulighet til å gjennomføre en reisevei på over 30 kilometer på en praktisk måte. Bytting til [lokasjon 2] vil derfor medføre betydelige økte transportkostnader og ha en reell økonomisk konsekvens for arbeidstaker. Forslaget er derfor ikke en realistisk eller egnet løsning for å kunne kombinere arbeidet med omsorgsforpliktelsene.

Arbeidsgiver har ikke i tilstrekkelig grad vurdert andre løsninger

Arbeidstaker har kommet med et forslag om å benytte timer som er opparbeidet i timebank, som arbeidsgiver ikke har akseptert. Dette er timer arbeidstaker har arbeidet ekstra, også i pauser, for å kunne benytte dem i situasjoner som denne. Arbeidstaker oppfatter at det ikke lenger er tilstrekkelig vilje hos arbeidsgiver til å samarbeide for å få til at tidligere løsning kan videreføres ved [lokasjon 1]. Arbeidstaker opplever at det blir lagt press på han ved å tilby en løsning som ikke imøtekommer hans behov for at han skal slutte i bedriften. Arbeidstaker

understreker at han ikke har til hensikt å slutte, og at han ønsker å finne en løsning som gjør at han kan beholde arbeidsforholdet og samtidig ivareta omsorgen for barnet.

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.

Det er enighet om at arbeidstaker oppfyller inngangsvilkårene for å ha rett til redusert arbeidstid.

Arbeidsgiver har gitt A tilbud 50 prosent redusert arbeidstid ved basen på [lokasjon 2]. Nemnda bemerker at retten til redusert arbeidstid gjelder stillingen arbeidstakeren har. Dette følger av ordlyden «sin arbeidstid» og av forarbeidene til bestemmelsen. Vurderingen av hva som er «vesentlig ulempe» skal derfor gjøres på bakgrunn av stillingen arbeidstakeren innehar.

Ut fra sakens opplysninger, fremstår det som klart at arbeidstakers stilling er tilknyttet basen på [lokasjon 1]. Det er uten betydning for vurderingen at arbeidsgiver ikke har oppdatert arbeidsavtalen etter at han fikk ny stilling i 2023. Nemnda legger derfor til grunn at spørsmålet i saken er om han har rett til redusert arbeidstid i sin stilling ved basen på [lokasjon 1].

<u>Kan 50 prosent arbeidstidsreduksjonen ved basen på [lokasjon 1] gjennomføres uten vesentlig ulempe for B AS?</u>

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

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.

Etter nemndas syn fremstår det i denne saken som at arbeidsgiver har bestemt seg for ikke å fortsette tilretteleggingen de har gjort i flere år. Nemnda viser til at arbeidsgiver selv eksplisitt har uttalt at avslaget og ulempevurderingen «må ses i sammenheng med tilretteleggingen som er gjort». Arbeidsgivers håndtering av saken fremstår i stor grad å ha vært rettet mot en løsning ved en annen base, fremfor å undersøke mulighetene for reduksjon i arbeidstakers stilling ved [lokasjon 1]basen, slik de er forpliktet til etter bestemmelsen. Det virker eksempelvis ikke som om arbeidsgiver har forsøkt å rekruttere en vikar i 50 prosent stilling.

Etter en samlet vurdering har nemnda derfor kommet til at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort vesentlige ulemper. Arbeidstaker må derfor få medhold i krav om 50 prosent redusert arbeidstid.

Arbeidstaker innvilges etter dette redusert arbeidstid fra vedtaksdato til 09.09.2028.

***

Anne Marie Due
leder

22.10.2026