



# Tvisteløsningsnemnda

## Vedtak 23/26

A har rett til redusert arbeidstid til 60 prosent stilling etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd, gjennomført ved dagtidsarbeid ved [avdeling 1] fra 01.06.2026 til 31.12.2026.

## 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

Kerry Louise Macallan, Fagforbundet, bransjemedlem arbeidstakersiden

Ann-Sølvi Kvalsvik, Finnmarkssykehuset HF, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 17.03.2026

Arkivreferanse: 2026/15

Saksbehandler: Håvard Kaasen

## Sakens bakgrunn

A har vært fast ansatt siden mai 2023 i 100 prosent stilling som psykiatrisk sykepleier ved B på [sykehus Z], for tiden ved [avdeling 1]. Før tilsetningen hadde hun jobbet fire og en halv måned i 75 prosent stilling som vikar på samme sted.

Tre uker etter tilsetning ble A sykemeldt fram til januar 2024. Deretter gikk hun ut i fødselspermisjon. Den 01.03.2025, da A skulle tilbake fra permisjonen, søkte hun om redusert arbeidstid under henvisning til at hun har to barn under 10 år. Arbeidsgiver godkjente søknaden, som ble gjennomført ved at A arbeidet på sengepost ved [avdeling 2] i 40 prosent stilling på dagtid. Ordningen skulle gjelde for perioden 01.03.2025 til 28.02.2026. Den 01.03.2025 fikk A innvilget 100 prosent permisjon fram til 31.08.2025. Den 31.08.2025 startet A i stillingen på sengepost ved [avdeling 2]. Perioden for ordningen har siden blitt forlenget til 29.05.2026.

Den 29.10.2025 søkte A om en ny periode med redusert arbeidstid til 40 prosent på dagtid i stilling ved [avdeling 1]. Begrunnelsen var at hun har to barn på to og fire år. Søknaden gjaldt for perioden juni 2026 til juni 2027. A har klargjort at hun er villig til å arbeide inntil 60 prosent hvis det er nødvendig for å hindre at arbeidsgiver utsettes for en vesentlig ulempe. Hun ønsker helst at reduksjonen gjennomføres der hun opprinnelig ble ansatt, men hun er også villig til å ha en annen passende funksjon. Arbeidstiden må være på dagtid.

Den 13.01.2026 avslo arbeidsgiver søknad om redusert arbeidstid ved [avdeling 1]. Arbeidsgiver tilbød i stedet et 40 prosent vikariat på sengepost i [avdeling 3] ved sykehuset. Tilbudet innebar én dagvakt og én kveldsvakt i uken.

A aksepterte ikke tilbudet. Hun har for Tvisteløsningsnemnda lagt frem en legeerklæring, datert 16.01.2026, hvor det blant annet fremgår at «pasienten av helsemessige årsaker ikke kan arbeide kveld og natt. Dette for å unngå sykmelding.»

A sendte saken til nemnda 29.01.2026.

## Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 29.01.2026
- brev av 27.02.2026
- brev av 02.03.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 13.02.2026
- brev av 26.02.2026

## Arbeidsgivers syn på saken

Arbeidsgiver hevder at redusert arbeidstid gjennomført slik arbeidstaker krever, innebærer vesentlig ulempe for virksomheten.

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

[avdeling 1] er en seksjon med 15 ansatte som alle har spesialfunksjoner. Det er en liten og sårbar seksjon fordi de enkelte medarbeiderne har spesialfunksjoner i forhold til pasientene. Arbeidsgivers vurdering er at det ikke er faglig forsvarlig å arbeide i en lavere deltidsstilling enn 80 prosent, da hun enda ikke har mottatt tilstrekkelig opplæring.

Forsvarlighetsvurderingen er begrunnet i at det i A sin stilling i utgangspunktet er behov for en opplæringsperiode på minst ett år i 100 prosent stilling. Siden tilsetningen i mai 2023 har A arbeidet i stillingen i 3 uker. Mangelfull opplæring og redusert tilstedeværelse vil ikke gi god nok kontinuitet i pasientbehandlingen og vil påvirke pasientsikkerheten negativt. Riktignok arbeidet A som vikar i seksjonen før hun ble fast ansatt, men dette kan imidlertid ikke avhjelpe opplæringsperioden. I vikarperioden hadde ikke A selvstendige arbeidsoppgaver, men var med i behandlingssituasjoner som «person to» og bidro, etter behandlingssamtalene, til bl.a. å skrive utkast til referat og epikriser slik at behandler ikke brukte ressurser på denne delen av arbeidet.

B har for den aktuelle perioden tilbudt et 40 prosent vikariat på sengepost i [avdeling 3]. Tilbudet innebærer riktignok én kveldsvakt i uken, men redusert arbeidstid på andre måter vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidsgiver bestrider legeerklæringen datert 16.01.2026, hvor det angis at arbeidstaker ikke kan arbeide kveld. Sykehuset viser til at legeerklæringen ikke gir informasjon om hvorvidt det kan foreligge muligheter for tilrettelegging og hvilke tiltak som i så fall kan iverksettes av arbeidsgiver slik at A kan arbeide i en turnusstilling. Det er gjennomgående for hele klinikken at det i all hovedsak bare er lederstillinger, koordinatore og spesialstillinger som har dagarbeidstid. Øvrige stillinger er turnusstillinger. A må derfor tilbys turnusstilling da det er de eneste stillingene hun i dag er kvalifisert for. B har heller ikke vurdert det som faglig hensiktsmessig eller på annen måte aktuelt å lete etter ledige 40 prosent dagstillinger i Z. Den delen av B har liten eller ingen behov for sykepleier med utdanningskompetanse innen psykiatri.

## **Arbeidstakers syn på saken**

A hevder å ha rett til redusert arbeidstid til mellom 40 og 60 prosent på dagtid ved [avdeling 1]. Hun ønsker helst å arbeide 40 prosent, men kan akseptere å jobbe inntil 60 prosent hvis det er nødvendig for å hindre at ordningen påfører virksomheten vesentlige ulemper.

A viser til at hun har to barn på to og fire år.

Virksomheten påføres ikke en vesentlig ulempe som følge av redusert arbeidstid i stillingen hennes tilknyttet [avdeling 1]. Det er forsvarlig å gjennomføre en opplæringsperiode mens arbeidstaker jobber i redusert stilling. I hvert fall må det gjelde hvis hun jobber i en 60 prosent stilling. Arbeidstaker viser også til at hun tidligere har jobbet på arbeidsstedet i et 75 prosent vikariat i fire og en halv måned.

A kan også akseptere alternative dagtidfunksjoner i virksomheten. Arbeidsgiver har tilbudt redusert arbeidstid ved at hun jobber på sengepost i [avdeling 3]. Arbeidsgiver vil imidlertid ikke gi fri fra kveldsvakter, noe A av helsemessige grunner har behov for. Dette er dokumentert med legeattest. Arbeidsgiver har ikke sannsynliggjort at fritak fra kveldsvakter innebærer vesentlige ulemper.

## 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.

Det er enighet om at A oppfyller inngangsvilkåret «velferdsmessige grunner» fordi hun har to barn under 10 år.

Twistespørsmålene saken reiser er om arbeidsgiver har oppfylt sin forpliktelse etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Hvis ikke, er spørsmålet om det innebærer vesentlige ulemper å innvilge kravet om redusert arbeidstid slik arbeidstaker krever ved [avdeling 1], eventuelt ved en annen egnet dagtidfunksjon i virksomheten.

### Har arbeidsgiver oppfylt sin plikt etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd?

Nemnda har kommet til at arbeidsgiver ikke har oppfylt sin plikt etter bestemmelsen ved å tilby en 40 prosent stilling på sengepost i [avdeling 3], gjennomført med én dagvakt og én kveldsvakt i uken.

Arbeidstaker har klargjort at arbeidstidsreduksjonen må gjennomføres slik at hun kun jobber på dagtid. Arbeidsgiver har ikke gitt et tilbud som går ut på dette. Nemnda må derfor vurdere om arbeidstaker har rett til redusert arbeidstid gjennomført på den måten hun krever.

### Kan søknaden om redusert arbeidstid gjennomføres uten vesentlig ulempe for B?

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

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) 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 to barn på to og fire år. Behovet hennes må derfor regnes for å være i kjerneområdet for hva regelen er ment å dekke.

Nemnda har kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort en vesentlig ulempe ved at arbeidstaker får redusert sin arbeidstid ved [avdeling 1] til 60 prosent på dagtid. Nemnda har forståelse for at det er behov for en viss kontinuitet og hyppighet i tilstedeværelsen av en ansatt under en opplæringsperiode. Nemnda har likevel kommet til at det ikke er sannsynliggjort at en reduksjon til 60 prosent stilling vil innebære en vesentlig ulempe, og at det må være mulig å gjennomføre en opplæringsperiode i denne stillingsandelen som i forsvarlig grad ivaretar pasientsikkerheten. Nemnda har i denne sammenheng hensyntatt at arbeidstaker tidligere har vært vikar i 75 prosent ved seksjonen i fire og en halv måned.

Nemnda har derfor kommet til at innvilgelse av kravet om redusert arbeidstid til 60 prosent på dagtid ikke innebærer vesentlig ulempe i denne saken.

Samtidig knytter det seg en viss usikkerhet til hvilke ulemper ordningen kan medføre over tid. På denne bakgrunn innvilges kravet frem til 31.12.2026, slik at begge parter får et bedre grunnlag for å vurdere ordningens faktiske konsekvenser.

\*\*\*

Anne Marie Due  
Nemndleder

17.03.2026