



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 15/26

A har rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd fram til 15.12.2026, slik han har søkt om:

- Vaktene «Reserve 05-14» og «Reserve 05-15» starter i stedet kl. 08:00, og forlenges til kl. 16:00.
- Vakt «13008» og «13104» avsluttes henholdsvis en og to timer senere.
- Vakt «13020» og «13106» får arbeidstid fra 08:00-16:00.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B AS, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Jonas Thorsdalen Wik, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Eirik Larsson, Norsk Lokomotivførerforbund, bransjemedlem arbeidstakersiden

Line Eriksen, SJ-Norge bransjemedlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 12.02.2026

Arkivreferanse: 2025/209

Saksbehandler: Katarina Torrissen Revang

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som lokomotivfører i stilling på 100 prosent i B AS (heretter B), med stasjonering i [Lokasjon]. A jobber helkontinuerlig turnus med arbeid hver tredje helg. Han har derfor varierende arbeidstider. Arbeidsoppgavene består i hovedsak av å kjøre persontrafikk på [Region].

I [Lokasjon] er det til sammen 120 kjørende personell som arbeider turnus. Av disse er 36 lokomotivførere. I B er det totalt 1640 arbeidstakere som arbeider turnus. De ansatte søker om og får tildelt sin grunnturnus for ett år. Fagforeningene er tett involverte i utformingen av turnusene. På bakgrunn av grunnplanen utarbeides detaljerte månedsplaner, som varsles til de ansatte 17 dager før ny måned. Endringen av ny turnus trer i kraft mandag etter andre helgen i desember.

A søkte om fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd via e-post den 26. oktober 2025. Bakgrunnen er han har to barn på [under 10] år annenhver uke, som han må levere og hente innenfor barnehagens åpningstid (07:00– 16:45). Det tidligste han kan starte på jobb er kl. 07:30, og han kan avslutte senest kl. 16:15. A søkte likevel om oppstart kl. 08:00 og avslutning ca. kl. 16:00 for bedre margin. A vil jobbe så mye som mulig, ideelt sett opp mot 100 prosent. Søknaden var for «R26», som startet 15.12.2025 og avsluttes 15.12.2026. Arbeidstaker presiserte i søknaden at å redusere alle vaktene i form av hele dagsverk, ikke vil la seg gjøre for han økonomisk. Konkret ønsket og foreslo A dette i søknaden:

«Tur «13008» 08:24 - 17:16 (08:52): Her rekker jeg ikke å hente i barnehagen. Mitt forslag er at jeg kjører dagsverket til og med tog «1636» (er på [Lokasjon 1] klokka 14:16). Reiser pass/kjører tilbake til [Lokasjon] med tog «1141» og er i [Lokasjon] 16:02.

Tur «13104» 08:54 - 18:16 (09:22): Her rekker jeg ikke å hente i barnehagen. Mitt forslag er at jeg kjører dagsverket til og med tog «1920» (er på [Lokasjon 1] klokka 13:56). Reiser pass/kjører tilbake til [Lokasjon] med tog «1141» og er i [Lokasjon] 16:02.

Tur «13020» 21:14 - 06:17 (09:03): Denne vekten må jeg ta bort i sin helhet da det er en nattevakt. Alternativt kan jeg jobbe mellom 08-16 den dagen.

Tur «05-14» 05:00 -14:00 (09:00): Her rekker jeg ikke å levere i barnehagen. Mitt forslag er å begynne 08:00, og hvis mulig jobbe til 16:00

Tur «13106» 12:57 - 23:32 (10:35): Denne vekten må jeg ta bort i sin helhet da det er en vakt hvor jeg ikke får hentet i barnehage, og er borte til langt på natt. Alternativt kan jeg jobbe mellom 08-16 den dagen. **Tur «05-15» 05:00 - 15:00 (10:00):** Her rekker jeg ikke å levere i barnehagen. Mitt forslag er å begynne 08:00, og hvis mulig jobbe til 16:00.»

Arbeidsgiver avsto søknaden i e-post 31.10.2025, og begrunnet avslaget med at de ikke ønsker tilrettelegging ved endring av arbeidstid, men ved uttak av hele dagsverk. Arbeidsgiver innvilget redusert arbeidstid for dagsverkene som arbeidstaker opplyste ikke passer for ham. Det vil si 27 prosent redusert arbeidstid.

A sendte saken til nemnda 01.11.2025. Han har i saken spesifisert at den fleksible arbeidstiden ønskes gjennomført slik:

«En av vaktene "13020" ønskes redusert i sin helhet (100%) alternativt jobbe 08 -16. To av vaktene "Reserve 05-14" og "Reserve 05-15" ønsker jeg senere oppstart (3 timer), og forlenga arbeidstid til 16. To av vaktene "13008" og "13104" ønsker jeg tidligere avslutning (henholdsvis 1 og 2 timer). Den siste vakta "13106" ønskes redusert i sin helhet (100%) alternativt jobbe 08 - 16.»

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 01.11.2025
- brev av 17.12.2025
- brev av 21.01.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 03.12.2025
- brev av 14.01.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke har rett til fleksibel arbeidstid fordi det vil innebære vesentlig ulempe for virksomheten.

Tilrettelegging skjer i form av uttak av hele arbeidsdager

Å fravike turnusene som er kollektivt fremforhandlet, er en ulempe i seg selv. Resultatet vil også gi presedens for fremtidige krav, med betydelige organisatoriske og driftsmessige konsekvenser. Tilrettelegging av arbeidstid skjer ved å redusere hele arbeidsdager. Ved unntak fra dette prinsippet, vil arbeidsgiver måtte håndtere et stort antall individuelle arbeidstidsordninger, som vil få konsekvenser for hele virksomheten. B må ha en helhetlig og forutsigbar tilnærming til arbeidstidsordninger for å sikre effektiv drift.

Planavdelingen har ikke verktøy eller ressurser til manuell tilpasning av arbeidstid

Planavdelingen har lav bemanning og planleggingsverktøyet (TPO) er ikke tilpasset komplekse individuelle ordninger. Alle tilpasninger må gjøres manuelt av planavdelingen, og krever derfor mye ressurser. Det vil kreve mye tid å gjøre manuelle tilpasninger i stedet for å ta ut dagsverk i sin helhet. Konsekvensen vil være økt arbeidsbelastning, behov for flere årsverk og høye kostnader. Flere ulike ordninger med arbeidstidsreduksjon blant kjørende

personell vil medføre store driftsmessige utfordringer og ekstraarbeid for Planavdelingen, som har ansvar for å organisere bemanningen.

Virksomheten tilpasser turnuser fortløpende ved uforutsett fravær. Dette er midlertidige og tidsbegrensede tilpasninger. En langvarig endring av turnusordningen medfører større driftsmessige konsekvenser.

Fleksibel arbeidstid vil gå utover andre arbeidstakere

B har ingen deltidsstillinger eller innleide lokomotivførere. Lokomotivførere skal normalt ansettes fast i 100 prosent stillinger. Det er derfor ingen mulighet til å dekke opp vakter gjennom deltidsstillinger eller innleie, dersom det åpnes for individuelle arbeidstidsordninger som avviker fra turnusen. Dette vil medføre et såkalt «klipp og lim»-dagsverk, som skal begrenses til et absolutt minimum. Dette fordi de skaper arbeidsmiljøbelastning ved å redusere forutsigbarheten og påføre ansatte oppgaver og tjenester de normalt ikke har i sin turnus.

Nemnda har tidligere gitt avslag på liknende krav

I vedtak 19/25 ga nemnda avslag på redusert arbeidstid til en lokomotivfører etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd og at innvilgelse ikke vil være til vesentlig ulempe for virksomheten.

Arbeidstaker har et midlertidig og særlig behov

Hvis arbeidstaker ikke får fleksibel arbeidstid, vil han gå i underskudd hver måned. Som enslig forelder for to små barn er dette uakseptabelt. Arbeidstaker har forholdt seg til turnusen i 15 år, og har nå et midlertidig og særlig behov for tilrettelegging. B er en stor virksomhet, og etter rettspraksis tilsier dette at det må stilles større krav til tilrettelegging av arbeidstiden.

De fleste vaktene går utenfor barnehagens åpningstider. Det burde vært mulig å få flere dagsverk mellom kl. 08:00–16:00. Det er i 2026 kun én av åtte tidligninger (13007 07:54–15:19) som går innenfor barnehagens åpningstider. De andre er utenfor. Behovet for tilpasninger for andre arbeidstakere er videre ikke så stort som arbeidsgiver hevder. Dette viser undersøkelser gjort i 2025. Det uansett er arbeidsgivers plikt å tilrettelegge for de som har behov for det.

Arbeidsgiver har tatt et prinsipielt standpunkt, uten å se på mulige løsninger

Arbeidstaker er også sterkt uenig i at veilederen er tydelig på at man bare kan ta ut hele dagsverk av turnusen. Tvert imot er det beskrevet at man kan beskrive ønsket reduksjon i antall timer hvis man ønsker alternativ løsning. Arbeidstaker mener at det finnes løsninger som kan være gunstige for arbeidsgiver:

- Arbeidsgiver kan benytte systemet med reserve/rammevakt. At tjenestene blir flyttet fra en lokfører til en annen som for eksempel har reservetjeneste, har aldri vært et problem.
- Tilretteleggingen som ønskes er fast og gjentakende hver turnusperiode. Ved innvilgelse kan arbeidsgiver planlegge hvordan arbeidstakers fravær skal dekkes opp for hele det kommende året. Dette vil i stor grad være en engangsjobb som rullerer videre periode for periode. Hvis arbeidstakers forslag blir innfridd, vil også noe av arbeidstiden bli flyttet og frigjort, slik at han kan bidra til å dekke tjeneste ved oppståtte behov ved fravær som følge av sykdom, ferie eller velferdspermisjoner.
- Det er allerede innvilget redusert arbeidstid av dagsverkene i sin helhet. Da kunne arbeidstaker heller ha blitt fristilt fra vakten, og ha reservetjeneste i det antall timer han er disponibel, for dekke opp delgjøremål som oppstår i driften. Dette vil gi arbeidsgiver ekstra kapasitet og armslag i en situasjon der de selv mener de er underbemannet.

Arbeidstaker presiserer at «klipp og lim» som arbeidsgiver viser til, er ment for en annen sammenheng. Det dette egentlig tas sikte på, er når arbeidsgiver forsøker å komprimere tjenester som er egnet på 20 ansatte inn i 10 allerede drøftede og godkjente dagsverk.

Vedtak 19/25 gjaldt en fem prosent reduksjon av stilling for én person i en husstand med inntekter fra to fulltidsstillinger. Den kan derfor ikke sammenlignes med denne saken.

Nemndas vurdering

Twisteløsningsnemnda kan avgjøre tvister om rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd, hvor det står at «(a)arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.»

Kan fleksibel arbeidstid slik A har søkt om, gjennomføres uten vesentlig ulempe for B?

Nemndas flertall, medlemmene Rogstad, Wik og Larsson har kommet til at fleksibel arbeidstid kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten, og at arbeidstaker derfor må få medhold i sitt krav. Nemndas mindretall, medlemmene Nilsen og Eriksen, har kommet til det motsatte.

Kravet til «vesentlig ulempe» innebærer at det ikke er nok at arbeidsgiver sannsynliggjør en generell ulempe. Om disse ulempene er å anse som vesentlige eller ikke, vil avhenge av en konkret vurdering.

Selv om behovet for fleksibel arbeidstid ikke krever noen begrunnelse, vil særlige behov hos arbeidstaker være et moment i en interesseavveining i ulempevurderingen.

Nemnda viser til at A er aleneforsørger for to barn på [under 10] år 50 prosent av tiden. Han har derfor behov for fleksibel arbeidstid for å rekke å levere og hente i barnehagen innenfor barnehagens åpningstid. Nemnda tar dermed utgangspunkt i at A har et særskilt behov for fleksibel arbeidstid.

Flertallets begrunnelse

Utover at innvilgelse vil innebære noe merarbeid i forbindelse med tilpasninger av turnus, kan nemndas flertall ikke se at arbeidsgiver i tilstrekkelig grad har vurdert eller konkretisert ulempene innvilgelse vil innebære for virksomheten. Det framstår for flertallet som at arbeidsgiver har tatt et prinsipielt standpunkt om ikke å tilrettelegge, for å unngå å ta stilling til flere tilsvarende søknader i framtiden. Flertallet bemerker at arbeidsgiver er forpliktet etter loven til å vurdere den enkelte arbeidstakers krav konkret. Hvordan tilrettelegging slår ut, vil kunne få ulikt utfall fra sak til sak. Hvis det allerede er flere som har tilrettelagt arbeidstid, kan summen av tilpasningene i den konkrete saken være en vesentlig ulempe som oppfyller lovens krav.

Nemndas flertall vurderer at virksomhetens størrelse tilsier at ekstraarbeidet tilpasninger av turnusen innebærer for virksomheten, ikke kan anses for å være en vesentlig ulempe i lovens forstand. Dette gjelder særlig når ulempene veies opp mot arbeidstakers særskilte behov for fleksibel arbeidstid. Arbeidsgivers redegjørelse gir ikke nemndas flertall foranledning til å ta stilling til om det foreligger vesentlige ulemper knyttet til enkelte av vaktene. Flertallet har derfor kommet til at arbeidstaker får medhold i krav om fleksibel arbeidstid for samtlige vakter som han har søkt om. Dette gjelder også vaktene «13020» og «13106».

Ordningen gis så lenge turnusen varer, som er fram til 15.12.2026.

Mindretallets begrunnelse

Nemndas mindretall har etter en samlet vurdering kommet til at ulempene forbundet med oppdeling av dagsverk og derved innvilgelse av fleksibel arbeidstid, er vesentlige i denne saken. I virksomheten er det ikke lagt opp til verken innleie eller deltidsstillinger, slik at det er utfordringer ved å dekke opp personell for tiden han ønsker å ta ut fleksibel arbeidstid. Mindretallet har videre lagt vekt på at innvilgelse vil øke arbeidsbelastningen for planavdelingen, fordi tilpasninger må gjøres manuelt som følge av manglende verktøy. Dette igjen kan føre til flere årsverk og økte driftskostnader. Nemndas mindretall har også vektlagt at turnusplanleggingen er komplisert og tidkrevende, og at en bransje som denne hvor rammebetingelsene ikke kun gis av arbeidsgiver, hvor hvert minutt må planlegges, gjør at det skal lite til for at ulempene er å anse som vesentlige i lovens forstand.

Steffen Granøyen Rogstad
Nestleder

12.02.2026