



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 10/26

A har rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd gjennomført ved arbeidsfri annenhver lørdag i ett år.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Vetle Wetlesen Rasmussen, YS, fast medlem arbeidstakersiden

Marie Blix Werner, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 29.01.2026

Arkivreferanse: 2025/249

Saksbehandler: Håvard Kaasen

Sakens bakgrunn

A er ansatt som frisør i 80 prosent stilling hos B ved [avdeling].

Avdelingen har fem ansatte. Åpningstiden er kl. 10.00–21.00 på hverdager og kl. 10.00–18.00 på lørdager. De ansatte jobber normalt to lørdager på rad (2-1 rotasjon) i tillegg til to til tre ukentlige tidlig-vakter (kl. 10.00–16.00) og to til tre ukentlige sen-vakter (kl. 14.00/15.00–21.00).

A ble ansatt i 2024 med tilpasset arbeidstid. Både hun og ektemannen sine stillinger omfattet lørdags- og kveldsvakter. Vaktene deres kunne ikke være overlappende på disse tidspunktene av hensyn til omsorgen for ekteparets tre barn [under ti år]. Tilpasningen som arbeidstakeren hadde, sikret dette ved at hun kun jobbet annenhver lørdag (1-1 rotasjon) samt forhåndsbestemte kveldsvakter.

Tilpasningen ble fjernet etter at ektemannen i en tid var arbeidssøkende, ettersom behovet for tilpasningen da ikke lenger var tilstede. Ektemannen har siden kommet tilbake i arbeid med lignende vakter som før. Av samme grunn som tidligere har A følgelig behov for arbeidstidstilpasning. Den 25.11.2025 søkte A derfor om en slik fordeling av vakter:

- kl. 10.00–16.00 mandager, tirsdager og onsdager
- kl. 14.00/15.00–21.00 torsdager og fredager
- annenhver lørdag

Den 25.11.2025 avsto B søknaden. Begrunnelsen var at unntak fra 2-1 lørdagsrotasjonen medfører vesentlig ulempe for virksomheten grunnet økt arbeidsbelastning på øvrige ansatte. Selskapet har senere klargjort at de skal forsøke å imøtekomme arbeidstakers søknad om fleksibel arbeidstid på ukedager. Arbeidsplanen for januar og februar 2026 er i samsvar med arbeidstakers søknad når det gjelder ukedager, men ikke lørdagsrotasjon.

A sendte saken til nemnda 28.11.2025. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 28.11.2025
- brev av 02.12.2025
- brev av 10.12.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 02.12.2025
- brev av 18.12.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Selskapet skal strekke seg for å tilpasse arbeidstakers arbeidstid på ukedager i tråd med det hun har søkt om. Endring av lørdagsrotasjonen er likevel ikke aktuelt fordi det fører til en økt belastning på de øvrige ansatte. Selskapet har ikke anledning til å gå over til en rotasjon hvor de ansatte bare jobber annenhver lørdag. Det er i tillegg etter en individuell vurdering av arbeidstakers situasjon, ikke ønskelig å gjøre et unntak for hennes tilfelle. Selskapet ønsker å fordele byrden med lørdagsvakt to av tre lørdager likt på alle ansatte for å sikre et godt og bærekraftig arbeidsmiljø. Det er andre ansatte som også er alene med barn eller har særskilte hensyn å ivareta, og som er nødt til å finne alternative løsninger til barnepass i henhold til den obligatoriske lørdagsrotasjonen. Selskaper viser til at de ikke kan fravike dette prinsippet fordi det skaper en uholdbar presedens.

B har forsøkt å tilrettelegge for arbeidstaker tidligere. Etter en samlet vurdering finner arbeidsgiver at arbeidstidstilpasningen nå medfører vesentlige ulemper for virksomheten.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til fleksibel arbeidstid og at det ikke vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Hun viser til at B har elleve avdelinger i D, og at det er helt vanlig å flytte ansatte mellom avdelinger ved behov. Denne anledningen er både hjemlet i arbeidskontraktene og i selskapets personalhåndbok på side 18. Arbeidsgiver har dermed anledning til å fordele belastningen som følger av hennes arbeidstidstilpasning, på langt flere enn bare de ansatte ved hennes avdeling.

Arbeidstaker viser til at hun har tre barn, og at hun av hensyn til omsorgen for disse har behov for en mindre tilpasning av arbeidstiden. Hun viser til at denne tilpasningen, som hun tidligere hadde og gikk bort fra som følge av en midlertidig økning i egen arbeidskapasitet, var en forutsetning for arbeidsforholdet.

Nemndas vurdering

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

Nemnda ser at arbeidsgiver så langt har klart å tilrettelegge på ukedagene. Nemnda tar derfor bare stilling til kravet om fleksibel arbeidstid på lørdager.

Kan fleksibel arbeidstid gjennomføres uten vesentlig ulempe for B?

Nemnda har kommet til at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort at det vil innebære vesentlig ulempe for virksomheten å innvilge fleksibel arbeidstid i henhold til det omsøkte.

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 særskilte behov hos arbeidstaker være et moment i en interesseavveining mellom partene i ulempevurderingen.

Arbeidstaker er mor til tre barn [under ti år]. Hun og ektemannen har overlappende helgevakter. Nemnda tar dermed utgangspunkt i at arbeidstaker har et særskilt behov for fleksibel arbeidstid.

Nemnda presiserer at ulempevurderingen er konkret og individuell. Summen av tilpasninger som allerede er gjort i virksomheten vil kunne utgjøre en vesentlig ulempe. Det er dermed ingen automatikk i at flere får rett til fritak dersom arbeidstaker får tilpasningen hun ønsker.

Økt belastning på de ansatte må i utgangspunktet anses som en generell ulempe. Dette henger sammen med at arbeidsgiver som regel vil kunne vise til dette når det kreves fleksibel arbeidstid som innebærer fritak fra bestemte vakter. Hvorvidt ulempen skal anses som vesentlig må derfor avgjøres etter en nærmere konkret vurdering.

Etter nemndas vurdering er arbeidsgivers begrunnelse for å avslå kravet generell. Nemnda har forståelse for at arbeidstakers krav kan medføre en viss økning i belastningen på de øvrige ansatte. Dette utgjør etter nemndas syn likevel ikke en vesentlig ulempe når dette veies opp mot arbeidstakers behov. Nemnda viser til at arbeidstakers behov for fleksibilitet i lørdagsrotasjonen er begrenset til annenhver uke og begrunnet i sentrale velferdsmessige grunner. Nemnda har også vektlagt at ordningen tidligere har vært gjennomført uten at arbeidsgiver har konkretisert ulempene ved den. Nemnda har videre vektlagt at selskapet har ti andre avdelinger i nærområdet som de kan hente ansatte fra ved behov.

I tråd med tidligere praksis finner nemnda at det er hensiktsmessig å tidsbegrense retten til fleksibel arbeidstid. En prøveperiode på ett år regnet fra vedtakets dato anses som passende for å gi partene mulighet til å evaluere hvordan ordningen fungerer i praksis, og eventuelt justere løsningen ved behov. Dersom arbeidstaker fremdeles har det samme behovet etter ett år, må hun søke på nytt.

Anne Marie Due
Leder

29.01.2026