



Vedtaksdato
29.08.2025

Møtedato
27.08.2025

Vår referanse
2025/100

Saksbehandler
Håvard Kaasen

SAK NR 76/2025 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Twist om rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A har rett til fleksibel arbeidstid i form av fritak fra kveldsarbeid to hverdager i uken fra vedtaksdato og fram til 28.08.2026 jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Silje Hassellund Solberg, LO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A har en sønn på 3 år og er fast ansatt i 100 prosent stilling som selger for B ved avdeling Z (heretter «B»). A arbeider i turnus. Stillingen er en ordinær selgerstilling, opprettet i april 2025 som ledd i en omorganisering av selskapet. Før omorganiseringen var A hundefrisør ved selskapets hundesalong i Z. Etter omorganiseringen ble de fleste hundefrisør-stillingene avviklet, og A fikk derfor ny stilling som selger i selskapets butikkenhet i Z.

Ved avdelingen jobber 4 faste ansatte: A, to ansatte i 30 prosent stilling, og én butikksjef i 100 prosent stilling. Butikken har i tillegg åtte ekstrahjelpere. Butikksjefen har etter det opplyste arbeidstid på dagtid, med alminnelig selgeransvar i butikk samt løpende administrative oppgaver, slik som møtevirksomhet, personal- og økonomiansvar. Turnusen er lagt opp i fireukers perioder og innebærer at A jobber kveldsvakter alle hverdager (kl. 11.00-19.00), med unntak av to mandager i hver turnusperiode.

Den 20. mai 2025, fremmet A krav om fleksibel arbeidstid i form av fritak fra kveldsvakter to hverdager i uken. Bakgrunnen for kravet var at den gjeldende arbeidstiden på hverdager (kl. 11.00–19.00) verken gir mulighet til å hente sønnen på 3 år i barnehagen eller tilbringe tid med ham før leggetid kl. 19.00. A har foreslått to alternative løsninger for hvordan avdelingen kan tilrettelegge for fleksibel arbeidstid på en tilfredsstillende måte. Begge forslagene innebærer i hovedsak at butikksjefen bytter to av sine ukentlige dagvakter på hverdager med to av A sine kveldsvakter.

Butikksjefen avsto søknaden samme dag, og begrunnet avslaget med at selv om hun er del av turnusplanen, så styrer hun som butikksjef sin egen arbeidstid.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda ved brev 20.05.2025.

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 20.05.2025
- brev av 22.05.2025
- brev av 06.06.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 02.06.2025
- brev av 05.08.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder i hovedsak at A ikke kan få innvilget kravet om fleksibel arbeidstid fordi gjennomføringen innebærer en vesentlig ulempe for virksomheten.

Det er en vesentlig ulempe for virksomheten at butikksjefen bytter to dagvakter mot kveldsvakter

B viser til at ordningen som A har skissert, baserer seg på at butikksjefen må jobbe to kveldsvakter i løpet av en uke. Dette ønsker ikke arbeidsgiver å pålegge butikksjefen.

Butikksjefen har en lederstilling med arbeidstid på dagtid. I tillegg til jobb i butikken, er butikksjefens arbeidsoppgaver blant annet møtevirksomhet, løpende administrative oppgaver og personal- og økonomiansvar. Mange av disse oppgavene gjennomføres på morgenen eller dagtid, når det er bedre tid og færre kunder i butikken.

Arbeidstakers forslag lar seg ikke gjennomføre uten vesentlige ulemper

I arbeidstakers forslag til ny turnus, er det satt opp flere vakter fra kl. 08.00. Dette for at hun skal være ferdig på jobb kl. 16.00 og kunne hente barnet sitt i barnehagen minst to dager i uken. Virksomhetens vakter starter ikke før kl. 09.00, og av økonomiske hensyn kan ikke det endres. Dagvaktene kan heller ikke avsluttes før kl. 17.00, da det ikke er økonomisk forsvarlig å bruke ekstra lønn for at kveldsvakten må starte tidligere.

B har tilrettelagt for A

B viser til at de har sørget for at A får fri mandager etter en frihelg, slik at hun får langhelg. Arbeidsgiver viser også til at butikksjefen ikke har tildelt henne dyrestell i helgene, og at vaktene det er tale om er fra kl. 11.00-19.00, i stedet for kl. 12.00-20.00.

B viser videre til at de har gitt A muligheten til å starte egen hundesalong i lokalene deres, med en gunstig husleie o.l. Noe slikt, hevder B, vil gi henne en arbeidsordning som er mer fleksibel.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder i hovedsak at fleksibel arbeidstid ikke vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten.

Det er ikke en vesentlig ulempe for virksomheten at butikksjefen bytter to dagvakter mot kveldsvakter

A hevder at det ikke innebærer en vesentlig ulempe for virksomheten at butikksjefen ukentlig jobber to kveldsvakter på hverdager.

Det er feil at butikksjefen da vil være forhindret fra å oppfylle alle sine arbeidsoppgaver. Før omorganiseringen jobbet butikksjefen både dag, kveld og helg, og hun utførte da de samme administrative oppgavene som for tiden utføres av butikksjefen. Arbeidsgiver har ikke sannsynliggjort at det har skjedd endringer som umuliggjør dette etter omorganiseringen. Endringen ble iverksatt etter at det ble ansatt ny butikksjef, og endringen skyldes forhold som ikke vedgår virksomheten.

Arbeidstaker viser til at butikksjefen ved andre avdelinger fortsatt jobber både dag, kveld og helg. Det må følgelig være klart at butikksjefen ikke hindres i å utføre nødvendige administrative oppgaver.

Arbeidstakers forslag lar seg gjennomføre uten vesentlige ulemper

Arbeidstaker viser til at forslaget hennes kun inneholder én vakt fra kl. 08.00-16.00 og én fra kl. 08.30-16.30. Arbeidstaker påpeker at butikksjefen for tiden selv starter kl. 08.30 på fredager, og at én annen ansatt på avdelingen har en avtale om å komme en halvtime tidligere på jobb noen ganger for å kunne gå tidligere. Arbeidstaker peker også på andre

avdelinger, hvor butikksjefer, assistenter og selgere starter på jobb kl. 08.00, til tross for at butikkenheten ikke åpner før kl. 10.00.

A understreker videre at hun er villig til å diskutere forslagene sine. For eksempel er arbeidstaker villig til å påta seg utvidet arbeidstid noen dager for å kunne avslutte kl. 16.00 to hverdager i uken. På den måten vil ikke avdelingen påføres ekstra kostnader i form av overtidsarbeid blant de ansatte.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Twisteløsningsnemnda avgjør tvister om fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd, hvor det står at:

arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

I denne saken er partene uenige om gjennomføringen av fleksibel arbeidstid ved fritak for kveldsvakter to dager i uken, vil innebære vesentlig ulempe for virksomheten til B.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har delt seg i et flertall og et mindretall i vurderingen av om fleksibel arbeidstid vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemndas flertall, medlemmene Due og Hassellund Solberg, har kommet til at A har rett til fleksibel arbeidstid i form av fritak fra kveldsarbeid to hverdager i uken etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd.

Flertallet kan ikke se at arbeidsgiver har sannsynliggjort at det vil innebære en vesentlig ulempe at arbeidstaker får innvilget fleksibel arbeidstid i form av fritak for kveldsarbeid to hverdager i uken.

Kravet til «vesentlig ulempe» innebærer at det ikke er tilstrekkelig at arbeidsgiver sannsynliggjør en generell ulempe. Twisteløsningsnemnda bemerker at det i de aller fleste tilfeller vil være forbundet med ulemper å tilpasse en turnus til individuelle behov. Hvorvidt disse ulempene er vesentlige, vil avhenge av en konkret vurdering. Desto mer tungtveiende grunner arbeidstaker har, jo mer skal til for at det foreligger en vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Etter flertallets syn har arbeidsgiver pekt på ulemper ved arbeidstakers forslag til gjennomføring av fleksibel arbeidstid. Arbeidsgiver har imidlertid ikke dokumentert at de har vurdert om vaktplanen på andre måter kan justeres for å ivareta både virksomhetens og arbeidstakers behov. Når dette ikke er dokumentert, har arbeidsgiver etter flertallets syn ikke sannsynliggjort at fleksibel arbeidstid medfører en vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemndas flertall har etter dette kommet til at arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid i form av fritak fra kveldsvakter to hverdager i uken, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd.

I tråd med tidligere praksis finner nemndas flertall 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 dersom det oppstår endrede forhold eller nye behov. Dersom arbeidstaker fremdeles har det samme behovet etter dette tidspunktet, må hun søke på nytt.

Nemndas mindretall, medlemmet Nilsen, har kommet til at A ikke har rett til fleksibel arbeidstid i form av fritak fra kveldsarbeid to hverdager i uken etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd.

Mindretallet er kommet frem til at kravet om fritak for kveldsarbeid innebærer et direkte inngrep i en annen arbeidstakers arbeidsforhold og rettsposisjon. Slik mindretallet vurderer anførselene, er det en forutsetning eller eneste mulighet at butikksjefens arbeidstid endres. Denne arbeidstakeren er ikke part i saken for nemnda og medhold vil innebære at arbeidsgiver pålegges en utøvelse av enten styringsretten eller gjennomføre en endringsoppsigelse, som ikke følger av bestemmelsen i § 10-2 tredje ledd.

Videre vil endringer i arbeidstid få økonomiske konsekvenser for virksomheten, som allerede har gjennomført nedbemanning mv.

De nevnte forhold utgjør en ulempe utover de som gjør seg gjeldende i de fleste saker hvor arbeidstaker ønsker en annen arbeidstid.

Mindretallet er derfor kommet frem til at det vil utgjøre en vesentlig ulempe for virksomheten å gi slik arbeidstid som er krevet av arbeidstaker.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

29.08.2025