



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 86/26

A har rett til fleksibel arbeidstid med jobb på dagtid mellom klokken 08:30 til 15:36, fra 31.08.2026 til og med 29.05.2027 etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Steffen G. Rogstad, nestleder

Jonas Thorsdalen Wik, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Marie Blix Werner, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 26.08.2026

Arkivreferanse: 26/99

Saksbehandler: Birgit Espejord Jensen

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som billettkontrollør i stilling på 100 prosent hos B.

Arbeidsgiver har inngått avtale med C, der selskapet har forpliktet seg til å kontrollere billetter til alle rutetider på [Lokasjon]. Billettkontrollørene jobber etter en fire-delt turnus mellom klokken 07:00–23:36, med helgevakter hver tredje helg. Kontrollørene jobber i team og reiser ut samtidig. De er avhengig av å utføre en del kontroller i rush-tiden mellom klokken 07:30–09:00 og mellom klokken 15:00–18:00 etter oppsatt turnus.

A har to barn, ett på seks år og ett på åtte måneder. Hun er samboer med det yngste barnets far. Far kan ikke på grunn av sin jobb i et lite firma, få slik tilpasning av arbeidstiden som det her er søkt om.

A hadde i perioden 17.06.2024–31.10.2025, før siste foreldrepermisjon, avtale med arbeidsgiver om at hun jobbet kun dagtid mellom klokken 08:30–15:36. I oktober 2025 fikk hun nytt barn og samboer, og falt ut av ordningen med kun dagvakter, fordi ordningen var forbeholdt enslige forsørgere.

Arbeidstaker fikk i mars 2026 avslag om videreføring av denne ordningen. Etter dialog mellom partene, fikk A midlertidig innvilget tilrettelegging med jobb på dagtid mellom klokken 07:00–14:36 pluss helgevakter i perioden 01.06.2026–31.10.2026. Hun har i tillegg rett til ammefri på to timer per dag, og denne tas ut med 30 minutter ved vaktstart og 90 minutter før vaktslutt. Arbeidsordningen varer til ut oktober 2026, og er fra klokken 07:30–13:06.

A søkte den 24.03.2026 om fleksibel arbeidstid i ett år fra 29.05.2026–29.05.2027, etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd. Hun begrunnet søknaden med at hun måtte levere det eldste barnet i SFO innenfor åpningstidene mellom klokken 07:00–17:00, og at hun samtidig hadde et barn på under ett år som hun ammet. Ordinært turnusarbeid ville gjøre amming vanskelig og gi henne lite tid med barna.

B avslo søknaden i e-post av 11.05.2026. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med at fleksibel arbeidstid med arbeid bare på dagtid er til vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidsgiver begrunner videre avslaget med at hun ikke lenger kommer inn under den ordningen hun tidligere hadde, siden den kun gjelder for enslige forsørgere, hvilket hun ikke lenger er.

A sendte saken til nemnda den 25.04.2025.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 25.04.2026
- brev av 29.04.2026
- brev av 25.05.2026
- brev av 07.05.2026

- brev av 20.05.2026
- brev av 21.05.2026
- to brev av 01.06.2026
- brev av 09.07.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 18.06.2026
- brev av 22.06.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få fleksibel arbeidstid fordi det medfører ekstra belastning på kolleger. Det blir en person mindre i teamet, og de får ikke gjennomført kontrollene som man skulle ønske og det gir mindre fleksibilitet for å få innvilget fri/ferie for andre. Det vil også kreve en annen planlegging av arbeidsdagen slik at A kan tilslutte seg teamet som da er ute på [Lokasjon]. Dersom en ansatt kun skal jobbe dagvakter er det i praksis ikke mulig å ta inn vikar som dekker deler av arbeidstiden.

Virksomheten har forpliktelser etter avtale med en annen aktør til å gjennomføre billettkontroller. Det vil være til vesentlig ulempe for virksomheten dersom arbeidsgiver ikke får gjennomført kontrollene på grunn av tilpasninger av arbeidstiden.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til fleksibel arbeidstid fordi arbeidsgiver ikke kan dokumentere vesentlige ulemper ved en innvilgelse av fleksibel arbeidstid. Arbeidsgiver har ikke begrunnet ulempen konkret, fordi de viser til generelle regler som omhandler alle småbarnsforeldre. Hun viser til at hun hadde en slik ordning med bare å jobbe dagtid før hun fikk sitt siste barn, og at hun da var minst like aktiv som de andre kontrollørene. Videre viser hun til at hennes behov er større enn de ulempene arbeidsgiver viser til. Barnefar til det siste barnet har en spesiell arbeidssituasjon, slik at alt ansvar i forbindelse med henting og levering i SFO faller på henne. Videre viser arbeidstaker til at formålet med rett til fleksibel arbeidstid blant annet er å øke kvinneandelen i arbeidslivet. Sporveien har en lav kvinneandel blant de ansatte i billettkontrollen, og det er kun en av disse som har behov for ammeferie og tilpasninger i forbindelse med ivaretagelse av små barn. Ulempen er dermed svakere på grunn av lavt omfang ansatte som har dette behovet.

B ligger dessuten også godt an for å nå de planlagte kontrollene som er satt opp i 2026. Ut fra dette hevder arbeidstaker at det ikke er sannsynliggjort en vesentlig ulempe fra arbeidsgivers side.

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 viser til at A har søkt om fleksibel arbeidstid med å jobbe på dagtid mellom klokken 08:30 til 15:36, slik som hun har hatt tidligere.

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

Nemnda har kommet til at arbeidstidsordningen som arbeidstaker ønsker, ikke vil innebære vesentlig ulempe for virksomheten.

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 kravet er begrunnet i at A skal levere i SFO innenfor åpningstidene. Levering og henting i SFO og barnehagen har nemnda i sin praksis lagt til grunn er å anse som særskilte behov, se blant annet vedtak 44/22. Nemnda tar dermed utgangspunkt i at A har et særlige behov for fleksibel arbeidstid.

I de aller fleste tilfeller vil det innebære visse ulemper å tilpasse eksempelvis en turnus til den enkelte arbeidstakers individuelle behov. For eksempel i tjenesteytende virksomheter, hvor hensynet til brukerne gjør at de ansatte må være til stede på gitte tidspunkter. Dette følger av forarbeidene til bestemmelsen.

Nemnda har lagt vekt på at arbeidsgiver har fått til å tilrettelegge for arbeidstaker tidligere, og dette gjelder også etter tilbakekomst fra foreldrepermisjon fra 01.06.26–31.10.2026. Det framstår for nemnda som at arbeidsgiver har tatt et prinsipielt standpunkt om ikke å fortsette med tilretteleggingen fordi arbeidstaker ikke lenger er enslig forsørger, for å opprettholde en viss fleksibilitet og handlingsrom. Nemnda bemerker at arbeidsgiver er forpliktet etter loven til å vurdere den enkelte arbeidstakers søknad konkret. Hvordan tilrettelegging slår ut, vil kunne få ulikt utfall fra sak til sak.

Nemnda har lagt vekt på at det er snakk om en stor arbeidsplass med mange ansatte. Nemnda kan ikke se at ulempen for arbeidsgiver ved å tilpasse en ordning for arbeidstaker blir vesentlig større for arbeidsgiver ved at hun ikke lenger er eneforsørger. Ulempen for arbeidsgiver fremstår som mindre fordi de allerede har en ordning der flere ansatte med små barn jobber bare på dagtid, en turnus som A kunne ha tiltrådt. Etter en interesseavveining mellom arbeidstakers behov for tilpasning og arbeidsgivers ulemper, har nemnda kommet til at arbeidsgiver ikke har dokumentert at den omsøkte ordningen fører til vesentlige ulemper for virksomheten.

Nemndas vedtak gjelder fra 31.08.2026 til og med 29.05.2027.

Steffen G. Rogstad
nestleder

26.08.2026