



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 8/26

A har ikke rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Helene Dorans, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Siri Møllendal, Handel og Kontor Norge, bransjemedlem arbeidstakersiden

Ida Fikse, Rusta, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 20.01.2026

Arkivreferanse: 2025/204

Saksbehandler: Mona Ekelund

Sakens bakgrunn

A er ansatt som Store Co-worker i stilling på 100 prosent hos B, for tiden ved [avdeling] på [lokasjon]. A har 50 prosent omsorg for to barn under ti år. De er ikke på SFO mandag og fredag.

B [AVDELING] på [lokasjon] har åtte medarbeidere, inkludert tre studenter som kun jobber kvelder og lørdager. A er en av to ansatte i 100 prosent stilling. Arbeidsoppgavene består av fysiske møter med kunder etter timeavtale eller drop-in for hjelp og veiledning med [...] og [...] -bestillinger. I tillegg følges kunder opp via e-post og telefon.

Arbeidstiden går fram av en fireukers bemanningsplan som dekker senterets åpningstid. Vaktene er fordelt med ulik lengde og ulike start-/sluttpunkter i tidsrommet kl. 09.45–21.15 på hverdager og kl. 09.45–19.15 på lørdager. Etter planen har A fri mandag i uke 1 og 3 og lørdag i uke 2 og 4. Onsdager er det satt av tid til hans oppgaver som tillitsvalgt.

Den 29.09.2025 søkte A om fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd. Bakgrunnen for søknaden var ønsket om sammenhengende samvær med barna og at Tvisteløsningsnemnda avsto krav om fleksibel arbeidstid i vedtak 98/25 av 23.09.2025. I den nye søknaden foreslo A en løsning som innebærer en utvidet fire-dagers arbeidsuke som ikke var tema i den første saken. A ønsker sammenhengende fri fredag–tirsdag annenhver uke når han har barna. Dette forutsetter at han har fri fredag i uke 2 og 4, og tirsdag i uke 1 og 3, i tillegg til fridagene som allerede er i arbeidsplanen.

A er fleksibel med hensyn til hvordan arbeidstimene skal legges utenom fridagene. Et forslag han har fremlagt som eksempel, innebærer endring av vaktens lengde og plassering. Han har via e-post innhentet kollegaenes synspunkter på sitt forslag til løsning.

B avsto søknaden 07.10.2025 og begrunnet avslaget med at det ville medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

A sendte saken til nemnda 26.10.2025.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 26.10.2025
- to brev av 10.12.2025
- brev av 30.12.2025
- brev av 02.01.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 03.12.2025
- brev av 18.12.2025
- brev av 19.12.2025
- brev av 08.01.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi fire-dagers arbeidsuke vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten og viser til argumentasjonen i vedtak 98/25.

Bemanningsplanen er tilpasset medarbeidernes kompetanse, forsvarlige arbeidstidsordninger, hensynet til kundene og butikkens åpningstider og et trygt og godt arbeidsmiljø for alle medarbeidere. For å sikre stabil og forsvarlig drift er det planlagt mest mulig motsatt turnus for de to medarbeiderne som har 100 prosent stilling.

Butikken har høyest bookingsrate mandag, tirsdag og torsdag. Det kommer frem av statistikk fra [lokasjon] at besøkstallene er høyest fredag og lørdag. Butikkens egen statistikk viser mye drop-in-kunder disse dagene. Lavest kundestrøm og bookingsrate er på onsdager, derfor er det lagt til rette for tillitsvalgt-arbeid denne dagen.

Endringene som må til for å møte As ønsker vil kreve tilpasninger i de øvrige ansattes vakter, som vil bli mer oppstykket. Det vil også skape mindre fleksibilitet for virksomheten og øke sårbarheten ved ferieavvikling og uplanlagt fravær.

Arbeidsgiver er ellers kritisk til As fremgangsmåte og ordlegging i forbindelse med innhenting av støtte fra kollegaene til sin foreslåtte arbeidsplan. Individuelle innspill fra den enkelte kan ikke tillegges avgjørende vekt i ulempevurderingen, da bemanning og organisering av arbeidet ligger innenfor styringsretten.

Arbeidsgiver viser ellers til konkrete ulemper flere dager hver uke i As forslag til fireukersplan for de ansatte. Ulempene omfatter blant annet uforsvarlig overlapping, utfordringer med plassering og avvikling av pauser/lunsj, omplassering av tillitsvalgtarbeid, konflikt med verneombudsmøte, overbemanning på kveldstid og underbemanning på dagtid. Ulempene inntreffer fra to til fire dager ukentlig.

Forskjell på redusert og fleksibel arbeidstid

Bemanningen er fastsatt etter totalt antall timer som det er behov for. Ved redusert arbeidstid ville fraværet bli dekket av deltidsansatte, i motsetning til ved fleksibel arbeidstid. Ordningene gir ulikt handlingsrom for planlegging og bemanning. Reduksjon av arbeidstid kan gjennomføres uten vesentlig ulempe.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til fleksibel arbeidstid fordi firedagers uke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Dette er nødvendig for å sikre sammenhengende samværsdager og å slippe oppsplittede morgener og kvelder, noe som skaper mistrivsel hos barna og kan svekke den reelle samværsretten.

Kollegene stiller seg i all hovedsak bak forslaget og mener at det er mulig å gjennomføre uten vesentlige ulemper.

Endring til firedagersuke vil ikke være til vesentlig ulempe for virksomheten

Arbeidsgivers redegjørelse bygger mye på hypotetiske scenarier og deler av statistikken er irrelevant. Flere påstander er direkte feil og samsvarer ikke med dokumenterte driftsrutiner eller hvordan arbeidsgiver normalt utøver styringsretten. Ulempene som arbeidsgiver viser til skyldes ikke forslaget om firedagers arbeidsuke, men hvordan arbeidsgiver velger å bruke styringsretten. Forslaget til arbeidsplan er kun et eksempel på hvordan en firedagersuke er mulig å få til.

Redusert arbeidstid til 80 prosent ville også medført firedagersuke, tilsvarende ordningen en kollega allerede har. Det er ikke logisk at arbeidsgiver kan tilby redusert arbeidstid, men ikke fleksibilitet som innebærer samme antall arbeidsdager.

Avdelingen har egne statistikker gjennom registreringsverktøy. De ferskeste tallene fra september–desember 2025 viser at mandag–torsdag har høyest antall kundemøter, mens fredag–lørdag har lavest. Drop-in inngår dessuten i de registrerte tallene i henhold til business-planen, det skjer ikke plutselige og udokumenterte kundemøter slik arbeidsgiver gir inntrykk av.

Forslaget kan bidra til bedre arbeidsmiljø ved å redusere belastningen de dagene trykket er størst. Den utvidete arbeidstiden vil dessuten dekke peak-hours. Ledig kapasitet gir økt fleksibilitet og medarbeidere har selvsagt mulighet til å ta lunsj og gå på do med eller uten overlapp. Dette går fram av driftsskjema for ukene 45–50 i 2025.

Forslaget vil gi stabil bemanning i den tyngste perioden, harmonisere med avdelingens reelle booking-mønster og kundenes etterspørsel og bidra til å ivareta omsorgsforpliktelsene gjennom sammenhengende samværsdager.

Strukturen som foreslås er praktisk identisk med den faktiske turnusen i dag, som er dokumentert i saken. Mønsteret går igjen i ukene 45–50 i 2025.

Det er inkonsistent av arbeidsgiver å hevde at tillitsvalgtarbeid må legges i peak-hours, samtidig som det hevdes at det er uproblematisk å legge den i ordinære åpningstiden.

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.»

Kan fleksibel arbeidstid ved firedagers arbeidsuke gjennomføres uten vesentlig ulempe for B?

Nemnda har kommet til at B i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at det vil innebære vesentlig ulempe å gi A fleksibel arbeidstid.

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 i ulempevurderingen.

Nemnda viser til at A er alene med omsorg for to barn under ti år 50 prosent av tiden. Nemnda tar dermed utgangspunkt i at A har et særskilt behov for fleksibel arbeidstid. Likevel følger det av forarbeidene til arbeidsmiljøloven at det i tjenesteytende virksomheter kan være forbundet med ulemper å tilpasse en turnus til individuelle behov.

Nemnda har tatt utgangspunkt i at bemanningsplanen er basert på butikkens behov for best mulig drift og ivaretagelse av de ansatte. Nemnda har lagt vekt på at As ønskede ordning med firedagers arbeidsuke i 100 prosent stilling vil kreve store endringer av arbeidsplanen uansett hvilken måte det skulle gjennomføres på. Det vil være nødvendig å fordele timene fra den 5. dagen på de fire øvrige dagene, i tillegg til at A ikke vil være til stede fredag–tirsdag annenhver uke. En slik ordning vil etter nemndas vurdering medføre utfordringer med gjennomføring av lunsj og pauser, i tillegg til å gi økt sårbarhet ved fravær, dårlige overlappinger og tidvis over-/underbemanning. Selv om A har et særskilt behov for fleksibel arbeidstid, anser nemnda at ulempene for butikken ved en firedagers arbeidsuke i full stilling er vesentlige og at arbeidstaker dermed ikke kan få medhold.

Nemnda har også lagt vekt på at arbeidsgiver tidligere har forsøkt å tilrettelegge ved å tilby andre løsninger, som arbeidstaker har takket nei til.

Anne Marie Due
Nemndleder

20.01.2026