



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 103/26

A har ikke rett til fleksibel arbeidstid slik han har søkt om 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

Vedtaksdato: 24.09.2026

Arkivreferanse: 2026/163

Saksbehandler: Håvard Kaasen

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som «Lead Painter» (billakkerer) i B. Han arbeider for tiden på X, hvor det jobber tre andre billakkerere.

Frem til sommeren 2026 hadde de ansatte i lakkeringssteamet felles arbeidstid fra kl. 06.30–14.30. Etter en omfattende gjennomgang av driften besluttet arbeidsgiver å endre arbeidstiden til kl. 08.00–16.00.

A har i forbindelse med omleggingen fremsatt krav om at hans arbeidstid plasseres i tidsrommet kl. 07.00–15.00. Bakgrunnen for kravet er å beholde sine innordnede private rutiner av hensyn til ektefellens diagnose.

Tesla avslo kravet den 08.07.2026. Begrunnelsen var at en slik individuell tilrettelegging ikke lar seg gjennomføre uten at det medfører en vesentlig ulempe for driften.

A sendte saken til nemnda 15.07.2026.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 15.07.2026
- brev av 16.07.2026
- brev av 16.07.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 13.08.2026

Arbeidsgivers syn på saken

Fleksibel arbeidstid slik arbeidstaker har søkt om, vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Selskapet har vurdert alternative løsninger, men etter en HMS-gjennomgang ble mulige alternativ forkastet. Bakgrunnen er sammensatt.

For det første griper As krav direkte inn i virksomhetens kjernevirksomhet og kundeservice. En gjennomgang av driften viser at flertallet av kundene henter bilene sine mellom kl. 14.30 og 16.00. Dersom A gis rett til å avslutte arbeidsdagen kl. 15.00, oppstår det en operasjonell flaskehals som forsinker klargjøring og overlevering av kjøretøy. Dette reduserer den generelle kundeopplevelsen og går ut over selskapets serviceforpliktelser i den mest kritiske fasen av arbeidsdagen.

For det andre vil et avvikende skift for A kollidere med selskapets absolutte sikkerhetsreglement. På grunn av høy risiko for personskade, er det forbudt med alenearbeid i verkstedet. Dersom A skal innvilges arbeidstid fra kl. 07.00, betyr det i praksis

at minst én annen ansatt fra lakkeringssteamet må pålegges samme arbeidstid for å oppfylle HMS-kravet om at ingen kan være alene. En slik oppdeling av lakkeringssteamets arbeidstid vil være administrativt uholdbart. Dersom én ansatt melder forfall på ett av skiftene grunnet sykdom, ferie eller annet, vil én annen ansatt måtte endre sin arbeidstid og pålegges overtid for å unngå alenearbeid på skiftet med fravær.

I den samlede interesseavveiningen må det også vektlegges at As utfordring knytter seg til ektefellens reisevei hjem fra hennes arbeidsplass. Ettersom ektefellen ankommer sin jobb på egenhånd, fremstår det mest nærliggende at utfordringene med hjemreisen løses ved tilrettelegging fra hennes arbeidsgiver, eventuelt ved bruk av tilpasset transport. Det er urimelig at arbeidsgiver skal bære hele byrden ved dette tilretteleggingsbehovet, når konsekvensen er at selskapet må gå på akkord med ufravikelige HMS-krav, påtvinge andre ansatte uforutsigbare arbeidsforhold, og får svekket kundeleveransen.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til fleksibel arbeidstid slik at arbeidstiden hans er kl. 07.00–15.00. Dette innebærer ikke en vesentlig ulempe for virksomheten.

Han viser til at innarbeidede private rutiner forstyrres av omleggingen av arbeidstiden. Dette er særlig alvorlig for han grunnet hans ektefelle sin diagnose. Forstyrrelser av innarbeidede rutiner vil ifølge ektefellens fastlege med stor sannsynlighet medføre en forverring av sykdomstilstanden. Skulle en forverring inntre, vil det trolig lede til arbeidstakers fravær på arbeidsplassen.

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 har kommet til at arbeidstidsordningen som arbeidstaker ønsker innebærer 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. I tjenesteytende virksomheter, hvor hensynet til brukerne gjør at de ansatte må være til stede på gitte tidspunkter, vil det være vanskelig å gjennomføre fleksibel arbeidstid, jf. Ot. Prp. 49 for 2004-2005 punkt 13.8.4. I de aller fleste tilfeller vil det være forbundet med ulemper å tilpasse eksempelvis en turnus til enkelte arbeidstakers individuelle behov.

Selv om behovet for fleksibel arbeidstid ikke krever noen begrunnelse, vil særlige behov hos arbeidstaker være et moment i en interesseavveining i ulempevurderingen. I denne saken er søknaden begrunnet i helsemessige forhold i nær familie.

Slik saken er opplyst, må nemnda legge til grunn at en omlegging av ektefellens rutiner med stor sannsynlighet vil medføre forverring av hennes helsetilstand. En forskyvning av arbeidstakers arbeidstid fra kl. 06.30–14.30 til kl. 08.00–16.00 vil slik nemnda ser det, kunne medføre omlegginger av ektefellens rutiner. Nemnda har av den grunn kommet til at arbeidstaker har et særlig behov for fleksibel arbeidstid.

Nemnda har likevel kommet til at sikkerhetsreglementet på arbeidsplassen må tillegges avgjørende vekt i ulempevurderingen. Sikkerhetsreglementet krever at to personer er til stede under arbeid på arbeidsplassen. En innvilgelse av søknaden forutsetter derfor at én av de tre øvrige i lakkeringssteamet må tilpasse arbeidstiden sin til søknaden. Hvis én arbeidstaker har fravær, vil sikkerhetskravene ikke kunne oppfylles uten at én av de tre andre ansatte pålegges å arbeide overtid. Dette innebærer etter nemndas syn at bemanningen blir så sårbar at den omsøkte ordningen medfører vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidstaker får derfor ikke medhold i sitt krav.

Anne Marie Due
leder

24.09.2026