



Vedtaksdato
05.05.2025

Møtedato
29.04.2025

Vår referanse
2025/31

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

SAK NR 38/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A har rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd, med arbeidstid som avsluttes kl. 15.30, i tre år fra nemndas vedtak.

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Jan Eikeland, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er ansatt som kundesrådgiver i stilling på 100 prosent hos B, for tiden ved avdeling for kundeservice.

A venter sitt tredje barn og skal gå ut i fødselspermisjon i april/mai 2025. Hun vil når hun starter i jobben etter endt permisjon i november 2025, ha tre barn i førskolealder. A jobber som kundesrådgiver i kundesenteret hvor arbeidsoppgavene er å besvare kundehenvendelser på telefon, chat og e-post, etter en rullerende arbeidsplan som fordeler arbeidsoppgavene mellom rådgiverne på de ulike veiledningsplattformene. Det er fast arbeidstid mellom klokken 08.10 – 16.00. Kundesenterets åpningstid er mellom klokken 09.00 til 16.00. Kundesenteret har ikke fleksibel arbeidstid og det er ingen arbeidstakere eller ledere på jobb før klokken 08.10. Arbeidstiden før kundesenteret åpner klokken 09.00 benyttes til møter, opplæring og lignende. Hennes samboer jobber hos samme arbeidsgiver med de samme oppgaver og arbeidstid. Han hadde også søkt om fleksibel arbeidstid, noe som han fikk avslag på.

A søkte den 29.01.2025 om fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd. Bakgrunnen for søknaden er at hun kommer til å ha tre barn i barnehagealder etter endt permisjon. A ønsker tilpasset arbeidstid mellom klokken 07.30 – 15.30. Hun har minst en halvtimes reisevei til og fra jobb og rekker ikke å hente i barnehagen innenfor barnehagens stengtstid klokken 16.30. Hennes samboer jobber på samme arbeidsplass med de samme oppgaver og innenfor samme arbeidstid, og kan ikke levere/hente i barnehagen.

B avslo søknaden i brev av 31.01.2025, og begrunnet avslaget med at fleksibel arbeidstid mellom klokken 07.30-15.30 ville medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda den 23.02.2025.

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

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 25.02.2025
- brev av 22.03.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 18.03.2025
- brev av 31.03.2025

Arbeidsgivers syn på saken

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

Arbeidsgiver har tilbudt ordninger for fleksibel arbeidstid

Arbeidstaker har fått tilbud om fleksibel arbeidstid fra klokken 07.55 til 15.45 for å dekke behovet for levering og henting i barnehagen. Dette er forbundet med visse ulemper for arbeidsgiver, men det er mulig å få til en kortere periode på morgen og ettermiddag.

Vesentlig ulempe

- Arbeidet på kundesenteret krever koordinering, samarbeid og oppfølging. En større tilpasning av arbeidstid vil medføre at flere oppgaver skal utføres utenom kundesenterets åpningstider der heller ingen andre medarbeidere eller ledere er på arbeid. Det er begrenset med arbeidsoppgaver som den ansatte kan utføre utenfor åpningstidene som en fast ordning. Arbeidet ville ikke kunne koordineres eller følges opp, noe som er uheldige både for kolleger og ledere.
- Det er mulig å besvare e-post henvendelser utenom åpningstidene, men siden dette er en oppgave som oppleves som mindre belastende ville det hindret en forsvarlig og lik arbeidsbelastning blant de ansatte i kundesenteret.
- Innvilgelse av fleksibel arbeidstid ville kunne medføre at flere ansatte krevde dette. Potensielt er det 30 prosent av arbeidsstokken som har små barn og ville kunne søke om fleksibel arbeidstid. Det vil i seg selv være til vesentlig ulempe for virksomheten.
- Arbeidsgiver ville ikke få tak i medarbeidere til å dekke opp den arbeidstiden arbeidstaker ikke kan levere innenfor åpningstiden.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til fleksibel arbeidstid fordi det ikke er dokumentert vesentlig ulempe fra arbeidsgivers side.

Tilbudet til arbeidsgiver er bra, men det vil ikke hjelpe fordi hun ville tidligst vært utenfor barnehagen 16.25, og hun rekker ikke å hente tre barn på fem minutter fram til stengt 16.30. Hun risikerer også å komme for sent dersom det er kø i trafikken, noe det ofte er på denne tiden av døgnet.

Ikke vesentlig ulempe

De anførte ulempene fra arbeidsgiver må regnes som generelle. Hun viser til et særlig behov med tre små barn i barnehagealder, en samboer med samme arbeidstider i samme bedrift og hevder at dette må bedriften kunne tilrettelegge for fleksibel arbeidstid.

- Hun viser også til at hun for bedriften har strukket seg langt i flere perioder, med overtid, stress med videre, for å hjelpe bedriften som hun elsker å jobbe i mest mulig. Koordinering, samarbeid og oppfølging har aldri vært problematisert ved overtidarbeid. Det virker søkt at dette blir dratt fram som vesentlige ulemper når hun har behov for tilrettelegging i en periode.
- Det er satt av tid til å besvare e-post i alle ansattes arbeidsplan. Om hun bruker sin kvote av e-post å besvare om morgenen i stedet for utover dagen er ikke til ulempe hverken for bedriften eller henne.
- Flere ansatte vil kreve fleksibel arbeidstid. Det er en individuell rettighet etter arbeidsmiljøloven. Søknaden omhandler ikke en søknad om innføring av fleksitid generelt for alle arbeidstakere. Siden både hun og samboeren jobber på samme kundesenter innenfor de samme arbeidstiden vil det i praksis bety at ingen av de kan

hente og levere i barnehagen. Dette er ikke alle ansattes hverdag, og det er nettopp derfor hun har bedt bedriften om å vurdere fleksibel arbeidstid.

- Den siste timen av arbeidstiden er som oftest roligere enn tidligere på dagen. Dersom hun reduserte arbeidstiden opplyser arbeidsgiver at det er problemer med å dekke opp bemanningen. Etter hennes syn er ulempen generell og ikke vesentlig da arbeidsgiver ikke kan bruke ulempebegrepet alt ettersom det passer dem.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Twisteløsningsnemnda avgjør 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.»

I denne saken er partene uenige om arbeidsgiver har dokumentert vesentlig ulempe for virksomheten ved innvilgelse av fleksibel arbeidstid.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at A har rett til fleksibel arbeidstid med arbeidstid som avsluttes kl. 15:30.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Det følger av ordlyden og forarbeidene at nemnda bare har kompetanse til å vurdere tidspunktet for når arbeidet skal utføres. En tvist om hvor arbeidet skal utføres fra, for eksempel bruk av hjemmekontor, reguleres av arbeidsavtalen og øvrig avtaleverk. Dette ligger utenfor det nemnda har myndighet til å avgjøre. Hvis partene er uenige om hvordan avtalene som regulerer arbeidsforholdet skal tolkes, er det domstolene som har myndighet til å avgjøre saken. Nemnda viser til vedtak 77/23, 40/23 og 10/18.

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

Nemnda har kommet til at B ikke 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 har tre barn i barnehagealder som hun ikke rekker å hente innenfor barnehagens åpningstider når arbeidstiden er fram til klokken 16.00.

Nemnda tar dermed utgangspunkt i at A har et særskilt behov for fleksibel arbeidstid. Etter nemndas praksis, se vedtak 44/22, 7/22 og 56,23, er det å rekke barnehagen innenfor barnehagens åpningstider et «særlig behov»

I for eksempel 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.

Nemnda skal ta stilling til om det er dokumentert vesentlige ulemper for virksomheten ved å la arbeidstakeren starte og slutte tidligere enn den avtalte arbeidstiden.

Nemnda har i vurderingen lagt vekt på at arbeidsgiver ikke har redegjort, ut over generelle ulemper, for forsøk på å organisere arbeidet slik at A har adekvate oppgaver med oppstart og avslutning av arbeidsdagen tre kvarter før den avtalte arbeidstiden. Slik nemnda forstår oppgavene, har arbeidstaker selv skissert at de jobber etter en oppsatt plan. Hun henter oppgaver som er satt opp i planen, e-post besvarelser, i den tiden hun kommer på jobb før normalarbeidstiden starter. Nemnda har forståelse for at forskjøvet arbeidstid kan medføre visse ulemper for virksomheten, men ser ikke at det går ut over de tildelte oppgavene i særlig stor grad. All den tid arbeidstaker kan hente oppgavene som ikke krever umiddelbar kundekontakt om morgenen, slik at hun jobber inn oppgavene som hun normalt ville ha utført på at andre tidspunkter i løpet av arbeidsdagen.

Nemnda kan videre ikke se at ulempene arbeidsgiver viser til er tilstrekkelig sannsynliggjort eller tungtveiende, særlig når de veies opp mot A sitt særlige behov for fleksibel arbeidstid.

Etter en interesseavveining mellom arbeidstakers behov om tilpasning av arbeidstiden for å levere/hente i barnehage og arbeidsgivers ulemper har nemnda kommet at arbeidsgiver har dokumentert at den omsøkte ordningen fører til vesentlige ulemper for virksomheten.

Nemnda finner det hensiktsmessig å avgrense perioden for fleksibel arbeidstid til å gjelde fra vedtaksdato og tre år frem i tid, slik at det blir mest mulig forutsigbart for partene. Dersom arbeidstaker fortsatt ønsker fleksibel arbeidstid etter denne perioden, må hun søke på nytt.

Twisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

5. mai 2025