



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 104/26

Tvist om tilrettelegging etter arbeidsmiljøloven § 4-6 avvises fordi det ligger utenfor nemndas saksområder etter arbeidsmiljøloven § 17-2.

A og B har ikke rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd og redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd i form av rett til å jobbe motsatt tre-skift i produksjonen og veksle mellom å reise en halvtime til en time tidligere fra jobb eller møte senere når de arbeider kveld eller natt.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B, arbeidstaker

C, 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: 2026/129

Saksbehandler: Helene Nødset Lang

Sakens bakgrunn

A og B er samboere med to barn og er begge fast ansatt som operatører hos C. De jobber rullerende tre skift, hvor arbeidstidene er

- dag 07.00–15.00
- kveld 15.00–23.00
- natt 23.00–07.00

Paret har felles barn og behov for tilrettelegging knyttet til omsorgen for disse, herunder levering i barnehage. Barnehagen åpner 06.45 og det tar 10 minutter å kjøre fra barnehagen til jobben.

Arbeidstakerne har hatt tilrettelagt arbeidstid i tre år for at barnet ikke skulle være alene hjemme. Det ble inngått avtale om tilpasset skiftrulling i 2023, hvor arbeidstakerne ble gitt anledning til å jobbe motsatte skift og veksle slik at en av dem reiste en time tidligere fra jobb eller møter en time senere når de arbeider kveld eller natt. Dette ble inngått som en avtale om redusert arbeidstid for ett år om gangen. Ordningen de hadde var slik at B jobbet dag – kveld – natt, mens A jobbet dag – natt – kveld. A og B avtalte fra dag til dag hvem som skulle møte opp eller gå tidlig ut fra bemanning, arbeidsoppgaver og produksjonsbehov. Arbeidstiden ble registrert som avspasering eller permisjon uten lønn.

Arbeidsgiver varslet at denne ordningen ikke kunne videreføres i et møte med de ansatte og tillitsvalgte. Referat fra møtet er datert 20.05.2026. Bakgrunnen for at ordningen ikke kunne videreføres var «blant annet likebehandlingsprinsippet, da flere ansatte har søkt om tilsvarende tilrettelegging av sosiale årsaker. Samlet sett medfører slike tilpasninger en vesentlig ulempe for virksomheten, særlig knyttet til drift, bemanning og opprettholdelse av forsvarlig skiftdekning». Arbeidsgiver informerte om utlyst stilling ved Ferdigvarelageret, som har en mindre belastende arbeidstidsordning med hovedvekt på dagskift (5-6 uker dagskift og en uke kveldsskift, avhengig av bemanningen). Arbeidsgiver varslet om at de muligens ville benytte styringsretten til å flytte en av dem til denne stillingen hvis de ikke søkte.

A takket nei til tilbud om truckkjøring i Ferdigvarelageret.

Tillitsvalgte sendte saken til Tvisteløsningsnemnda på vegne av A og B 08.06.2026.

02.07.2026 ble A overført fra operatør i produksjon til ledig stilling som operatør ved Ferdigvarelageret med virkning fra 17.08.2026. Han har nå arbeidstid fra 07.00 til 15.00.

A og B mente ikke dette var en reell tilrettelegging og ønsker fortsatt at Tvisteløsningsnemnda tar stilling til om de har rett til å beholde tre-skiftordningen de har hatt de siste tre årene, hvor de jobber motsatte skift.

Sakens dokumenter

A og B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 08.06.2026

- brev av 13.08.2026
- brev av 15.09.2026

C har sendt følgende til nemnda:

- brev av 02.07.2026
- brev av 02.09.2026

Arbeidsgivers syn på saken

C hevder at A og B ikke kan få medhold i sitt krav om å beholde arbeidstidsordningen de har hatt de siste årene fordi det medfører vesentlige ulemper for virksomheten og fordi A er overført til en stilling som gjør det mulig å kombinere omsorgsoppgavene med arbeidet.

Arbeidsgiver har testet en arbeidstidsordning som gjør det mulig for paret å hente og levere i barnehagen det siste halvannet året. Dette jobbmønsteret medfører vesentlig ulempe for bedriften. A er da på feil skift i 66,6 prosent av tiden. Han er én for mye på ett skift, uten at det er behov for hans arbeidskraft der, mens det må leies inn vikar på hans skift i hans fravær. Denne ordningen måtte opphøre, og A har blitt oppfordret til å søke andre stillinger. Han har enten ikke søkt eller vært mindre kvalifisert enn andre søkere.

Arbeidsgiver ønsker å beholde B i stillingen sin fordi hun er en veletablert TeamCaptain på et fast team. De har derfor flyttet A fra operatør i produksjon til ledig stilling som operatør ved Ferdiglageret. Dette ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett og ivaretar arbeidstakernes behov for tilrettelegging av arbeidstiden. Hvis A har behov for tilrettelegging i sin jobb på ferdigvarelageret og det er begrunnet i sykdom, vil bedriften tilrettelegge så langt det er mulig.

Arbeidstakers syn på saken

A og B hevder å ha rett til tilrettelegging av arbeidstiden slik de har hatt siden 2022. De har vist til arbeidsmiljøloven §§ 4-6, 10-2 tredje og fjerde ledd. De hevder det ikke vil medføre vesentlige ulemper for arbeidsgiver om de jobber motsatte skift i produksjonen og veksler mellom å reise tidligere fra jobb eller møte senere når de arbeider kveld eller natt.

Dette er en tilrettelegging de har hatt siden 2022, som har vært begrenset, fleksibel og godt tilpasset bedriftens behov. En generell begrunnelse basert på at flere arbeidstakere søker tilsvarende ordning, oppfyller ikke lovens krav til individuell vurdering.

Arbeidstakerne har hatt tilrettelagt arbeidstid i tre år og dette har fungert uten at de har fått tilbakemelding om noen vesentlige ulemper for drift, bemanning eller sikkerhet. Produksjonen har fortsatt gått som normalt til tross for tilretteleggingen mellom klokken 22.00 og 23.00. De har fått avslag på videreføring fordi flere småbarnsforeldre har søkt om tilrettelegging av arbeidstiden. Nærmeste leder har håndtert ordningen uten rapporterte utfordringer. Dette underbygger at tilretteleggingen er praktisk gjennomførbart.

Likhetsprinsippet kan ikke brukes til å overstyre lovfestede individuelle rettigheter. En praksis der flere får avslag fordi flere søker, innebærer en standardisert beslutning. Virksomheten er en større bedrift med betydelig organisatorisk kapasitet, hvor det må forventes en høy grad av fleksibilitet og tilpasningsevne. Produksjonsavdelingen er den største avdelingen med flest ansatte og har størst mulighet for fleksibilitet, skiftbytter og individuelle tilpasninger.

C opererer allerede med en pauseordning som innebærer at bemanningen reduseres til omtrent 50 % tre ganger i løpet av et skift. Dette har fungert over tid uten at det har skapt problemer for produksjonen.

A og B er åpne for løsninger og forskjellige forslag til tilpasninger, som å jobbe fast skiftordning med klokka eller reise fra vakt 22.30 og møtes i bilen på vei hjem. De ønsker imidlertid å jobbe i produksjonen hvor de har opparbeidet seg kompetanse over mange år.

Arbeidsgivers løsning løser ikke utfordringene som saken handler om.

A ønsker ikke å jobbe med truckkjøring i lessehallen/ferdigvarelageret, fordi han har en [diagnose] og trenger bevegelse i jobben. Stillesittende truck-kjøring medfører mange støt og belastninger på kroppen. Han trives dessuten veldig godt i jobben som produksjonsoperatør og er en ansatt som er veldig fleksibel og kan brukes på alt av produksjonslinjer, noe som gjør tilretteleggingen vesentlig enklere for arbeidsgiver ved at han kan steppe in der det er sykefravær og mangel på ansatte med kompetanse.

Nemndas vurdering

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 kan tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a bringes inn for Tvisteløsningsnemnda for avgjørelse.

I denne saken gjelder tvisten om A og B har rett til å jobbe motsatt tre-skift i produksjonen og veksle mellom å reise en halvtime til en time tidligere fra jobb eller møte senere når de arbeider kveld eller natt. Arbeidstakerne har vist til arbeidsmiljøloven §§ 4-6, 10-2 tredje og fjerde ledd i sin oversendelse til Tvisteløsningsnemnda.

Det ligger utenfor nemndas kompetanse å behandle tvister etter arbeidsmiljøloven § 4-6. Nemnda kan derfor ikke ta stilling til om A eller B har rett på tilrettelegging etter denne bestemmelsen, og denne delen av tvisten må derfor avvises.

Tvisteløsningsnemnda oppfatter videre kravet om arbeidstidstilpasning er en kombinasjon av et krav om fleksibel arbeidstid, ved at oppmøte og avslutning av arbeidsdagen skal variere, og krav om redusert arbeidstid ved at arbeidsdagen skal være kortere disse dagene.

Tvisteløsningsnemnda 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.»

Twisteløsningsnemnda kan også avgjøre tvister om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd:

Arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få redusert sin arbeidstid, dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Det er ikke anført av arbeidsgiver at arbeidstakerne ikke har behov for redusert arbeidstid, men at gjennomføringen medfører vesentlige ulemper for virksomheten og at omplasseringen innebærer at behovet er ivaretatt. Villkåret om at ordningen ikke må medføre vesentlige ulemper gjelder både for retten til redusert og fleksibel arbeidstid.

Nemnda har kommet til at det vil innebære vesentlig ulempe for virksomheten hvis A og B får fortsette i ordningen de har hatt.

Spørsmålet avgjøres etter en konkret vurdering som innebærer en avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Hvis arbeidstakers behov for redusert og fleksibel arbeidstid er særlig stort, kreves det en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiveren for å avslå enn ellers. 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.

Retten til redusert og fleksibel arbeidstid gjelder med utgangspunktet i stillingen som arbeidstakeren har, men det gjelder ingen ubetinget rett til selv å bestemme hvordan ordningen skal gjennomføres. Det vil være naturlig å vurdere tilpasninger i stillingen arbeidstaker innehar før man vurderer omplassering til andre avdelinger eller oppgaver. I denne saken har arbeidsgiver vurdert at det vil medføre vesentlige ulemper å tilpasse arbeidstiden slik arbeidstakerne ønsker.

Nemnda har lagt vekt på at jobbmønsteret medfører vesentlig ulempe for bedriften. Det er en ulempe å ha en arbeidstaker på feil skift i 66,6 prosent av tiden, og å ha én for mye på ett skift, uten at det er behov for arbeidskraften der, mens det må leies inn vikar på andre skift ved fravær. Videre legger nemnda vekt på at arbeidsgiver har tilpasset arbeidstiden i tre år, og at de i dialog med arbeidstaker har foreslått ulike løsninger for å imøtekomme de utfordringer arbeidstakerne har med tanke på henting og levering i barnehagen. Det legges også vekt på at arbeidsgiver har omplassert A til en annen avdeling med arbeidstid fra 07.00 til 15.00, slik at arbeidstakerne faktisk har mulighet til å levere og hente barna i barnehagen.

Anne Marie Due
leder

24.09.2026