



Vedtaksdato
03.09.2025

Møtedato
02.09.2025

Vår referanse
2025/108

Saksbehandler
Katarina Torrissen Revang

SAK NR 87/25 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, i form av å arbeide kl. 08:00-15:15 i oddetallsuker, for så å være fleksibel på arbeidstiden i partallsuker, i en periode på 2 år fra vedtaksdato.

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Ingrid Tordis Enoksen, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er ansatt som NK skiftleder lager i stilling på 100 prosent i A, ved [Lokasjon].

B er [...]. Åpningstidene er fra kl. 04:00 til kl. 01:00, og i høysesong (mai-oktober), er butikken i praksis døgnåpen. A sine arbeidsoppgaver er varemottak, varebestilling og vareinnfylling. I tillegg hjelper han til i butikkene ved behov.

I oddetallsuker har A aleneomsorg for et barn under ti år. Siden 2022 har han hatt en avtale om å jobbe fast kl. 08:00–15:00 mandag-fredag i oddetallsuker (27,5 timer) og tilsvarende mer i partallsuker (ca. 49 timer). I partallsuker har A arbeidet de skiftene som arbeidsgiver ønsker. I tillegg har han arbeidet hver tredje helg. Ved behov for bytte av vakt i helg i oddetallsuker, har han ordnet dette selv ved eksempelvis å bytte vakter.

Påsken 2025 ble det via virksomhetens kommunikasjonskanal «Workplace» sendt ut en melding om at det ikke kom til å bli tilrettelagt individuelt framover, bortsett fra at man kunne enten levere eller hente i barnehage/skole. Det var videre ikke lov å arbeide mer enn 9 timer inkludert matpause per skift. Tidligere fikk arbeidstakerne jobbe inntil 10 timer inkludert matpause.

A skal ifølge ny skiftplan jobbe hver vakt kl. 08:00–17:00 og noen få vakter kl. 09:00–17:00, og hver tredje uke kl. 16:00–01:00 mandag, tirsdag, fredag og lørdag og søndag kl. 13:00–21:00. Ny skiftplan er svært problematisk på grunn av at han er aleneforsørger for sønnen annenhver uke. A ba derfor om fleksibel arbeidstid, med den ordning om at i oddetallsuker arbeider kl. 08:00–15:15 og at han i partallsuker er fleksibel til arbeide når arbeidsgiver ønsker og har behov.

B avslo søknaden i e-post av 12.05.2025, og begrunnet avslaget med at virksomheten ønsker en helhetlig bemanningsstrategi som skal sikre forutsigbarhet, rettferdighet og en forsvarlig drift for hele avdelingen. De opplyste om at de fram til arbeidstaker tar sommerferie den 14.07.2025 vil imøtekomme de vaktene eller timene som er vanskelige å kombinere med privatlivet. Arbeidsgiver understreket at det er forventet at han etter sommerferien følger den ordinære skiftplanen fullt ut, uten ytterligere individuelle tilpasninger.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 06.06.2025.

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

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 06.06.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 03.07.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi tilretteleggingen han ber om ikke faller inn under begrepet «fleksibel arbeidstid». Uansett hevder arbeidsgiver at arbeidstidsordningen A krever, vil innebære vesentlig ulempe for virksomheten.

Kravet er ikke omfattet av bestemmelsen

Twisteløsningsnemnda har i en rekke saker uttalt at arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd ikke gir krav på fritak fra skift- eller turnusordninger. Se eksempelvis sak 54/14 og 79/10.

Arbeidsgiver har gitt tilrettelegging i ny skiftplan

I ny skiftplan har A fått tilrettelegging i den forstand at han kan hente eller levere barnet. Arbeidsgiver har her strukket seg langt og funnet en løsning som fungerer for bedriften. Bemanningsplanen går ikke opp A får innvilgelse. A er fritatt de mest krevende morgenvaktene som starter kl. 04:00, selv om slike vakter er en normal del av stillingens belastning. Arbeidsgiver har gitt den tilrettelegging som er mulig, uten at det vil innebære en vesentlig ulempe.

Hvorfor ordningen har vært mulig tidligere, men ikke er det lengre

Pandemien påvirket driften i virksomheten i stor grad. Over 90 prosent av de ansatte ble berørt av permitteringer som følge av nedstengingen og mindre reisene. I perioder var alle ansatte permitterte. Da samfunnet åpnet opp igjen, var kundestrømmen på et betydelig lavere nivå enn før pandemien. Dette gjort at virksomheten kunne tilrettelegge arbeidstid i mye større grad for flere ansatte. Gjennom 2024 ble kundestrømmen større og bedriften så at arbeidstidene til ansatte ikke møtte behovet for bemanning. Det ble derfor utarbeidet ulike skiftplaner som på en bedre måte ville møte behovet for bemanning opp imot kundestrømmen vinteren 2025.

Innvilgelse vil innebære en vesentlig ulempe

Butikkens drift er avhengig av stabil og balansert bemanning gjennom hele døgnet, for å møte trafikkmønstrene til de reisende og sikre god kundetilfredshet, kontraktsforpliktelser ovenfor C samt lønnsomhet for virksomheten. B er kontraktsforpliktet til å ha åpningstider som følger flyselskapet flytider. Det er behov for bemanning både tidlig og sent på dagen, og dette kan ikke dekkes med ansatte som kun arbeider kontortid. Skiftordningen er fast, og gjelder alle butikkmedarbeider og lageransatte. De mest kritiske tidsrommene for bemanning er kl. 04:00–06:00 (tidlige avganger), kl. 15:00–17:00 (ettermiddagsrush) og kl. 22:00–01:00 (senkveldsavganger).

Innvilgelse utover det som er gitt i form av tilrettelegging, vil gi konsekvenser for drift og kundeservice, rettferdig fordeling av vakter og bemanning i kritiske tidsvinduer. Hvis A går hjem fra jobb kl. 15:15 annenhver uke, vil det være i dette tidspunktet kundestrømmen er høy og behovet for bemanning tilsvarende høyt. Ulempen består videre av en rekke elementer:

- Han vil ikke kunne ta alle vaktene han var forutsatt å ta for at skiftplanen skulle gå opp.
- Det vil føre til en ekstra belastning på de andre ansatte å videreføre en tilpasning, da det er forholdsvis få ansatte på jobb samtidig og driftsmodellen krever rollefleksibilitet. I praksis jobber alle, inkludert ledere, med kundebehandling i de

travleste periodene. Det er ikke mulig å skjerme en medarbeider fra kundebehandling i travle perioder, uten at det går utover bemanningen og en rettferdig fordeling av oppgaver blant de ansatte.

- Det er ikke tilstrekkelig lagerrelatert arbeid tilgjengelig kun i tidsrommet kl. 08:00–15:15 for å fylle en 100 prosent stilling. Ordningen vil føre til underutnyttelse av arbeidskraft og svekket effektivitet i driften.
- Totalt åtte ansatte har bedt om individuelle arbeidstidsordninger, hvorav to med tilsvarende ønsker som A. Innvilgelse vil det true den samlede skiftrotasjonen og bemanningsbalanser på tvers av hele avdelingen og for bedriften totalt. Ved innvilgelse vil det komme en rekke tilsvarende krav fra andre medarbeider, som også er omfattet av den kollektive skiftordningen.
- Det vil medføre at en stor arbeidsbyrde legges på de andre ansatte på tidspunkter der det erfaringsmessig er mange oppgaver som skal fylles, som krever et gitt antall ansatte på jobb.
- Det vil ikke være mulig å få en vikar for 1 time og 45 minutter når han drar hjem fra jobb, for å dekke ettermiddagsrushet. Det er ikke anledning til å sette inn én ekstra medarbeider i et fullt skift.
- Ordningen vil medføre mulig tapte inntekter som følge av over- eller underbemanning.
- Tilpasningen vil medføre et klart større behov for administrasjon. Skiftplanen må justeres, og hver justering vil gi ringvirkninger for andre ansattes skiftplan/arbeidstid.
- Ved flere ansatte med tilpasset arbeidstid, er det en risiko for at B misligholder sine åpningstidsforpliktelser overfor C, som kan medføre erstatningskrav.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder han har rett til fleksibel arbeidstid og at dette ikke vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten. Han har et barn under ti år som han har omsorg for 50 prosent av tiden. Han er helt avhengig av innvilgelse av kravet for å kunne hente og levere i barnet de ukene han har omsorgen for barnet. Arbeidstaker har hatt denne ordningen siden 2022, og det har ikke vært et problem for virksomheten.

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 krav om å arbeide kl. 08:00–15:15 i oddetallsuker, for så å være fleksibel i partallsuker, er omfattet av begrepet «fleksibel arbeidstid» etter bestemmelsen, og i så fall om det vil være til vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at arbeidstaker må få medhold.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Omfattes arbeidstidsordningen A ønsker av begrepet fleksibel arbeidstid?

Nemnda har kommet til at arbeidstidsordningen A ønsker omfattes av begrepet fleksibel arbeidstid.

Arbeidsmiljøloven har ingen definisjon av begrepet «fleksibel arbeidstid». Arbeids- og sosialdepartementet uttalte i Ot. Prp. 49 for 2004-2005 punkt 13.8.4.:

Departementet foreslår formuleringen fleksibel arbeidstid fordi det er viktig å fange opp andre former for fleksibilitet enn det som omfattes direkte av begrepet fleksitid. Det vil være opp til partene lokalt å komme fram til enighet om hva som i det enkelte tilfelle er fleksibel arbeidstid.

I samsvar med forarbeidene og i tråd med nemndas praksis (vedtak 35/17 og senere vedtak) vil dermed de fleste tilpasninger av arbeidstiden kunne omfattes av begrepet.

Nemnda viser til at A har søkt om fleksibel arbeidstid i form av å arbeide kl. 08:00–15:15 i oddetallsuker, for så å være fleksibel i partallsuker, og arbeide tilsvarende mer.

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.

A er far til et barn under ti år som han har omsorgen for annenhver uke. Nemnda tar dermed utgangspunkt i at A har et særskilt behov for fleksibel arbeidstid.

Nemnda har forståelse for at den omsøkte ordningen vil medføre visse utfordringer for virksomheten, men finner det ikke tilstrekkelige dokumentert at ulempene kan anses som vesentlige i lovens forstand. Nemnda har lagt vekt på at arbeidstakers behov for fleksibilitet begrenses til annenhver uke, og at det er knyttet til et sentralt velferdsmessig behov. Nemnda har også lagt vekt på at As har hatt ordningen han har søkt om fra 2022 og fram til nå. Etter nemndas syn har arbeidsgiver ikke dokumentert at dette har vært til vesentlig ulempe for virksomheten. Det fremstår for nemnda som om at arbeidsgiver har tatt et prinsipielt standpunkt om ikke å tilrettelegge framover, for å unngå forskjellsbehandling blant de ansatte. Nemnda vil bemerke at arbeidsgiver er forpliktet etter loven til å vurdere arbeidstakers krav konkret. Hvordan dette slår ut, vil derfor kunne stille seg ulikt fra sak til sak.

Videre er behovet tidsmessig begrenset, da det vil falle bort når barnet er gammelt nok til å reise hjem på egen hånd, og være alene hjemme fram til A er ferdig på jobb.

Twisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

3. september 2025