



# Tvisteløsningsnemnda

## **Vedtak 51/26**

A har rett til fleksibel arbeidstid med arbeidstid mellom klokken 07:00 – 15:00 etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd, frem til og med 31.05.2027.

## **Sakens parter**

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

## **Nemndas sammensetning**

Anne Marie Due, leder

Vetle Wetlesen Rasmussen, YS, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 20.05.2026

Arkivreferanse: 2026/44

Saksbehandler: Birgit Espejord Jensen

## Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som lagermedarbeider i stilling på 100 prosent hos B. Arbeidsoppgavene er lasting og lossing av varer med truck, i tillegg til pakking av paller med plast og stropper. Arbeidstiden er mellom 08:00–16:00.

A søkte den 29.01.2026 om fleksibel arbeidstid mellom klokken 07:00–15:00, etter arbeidsmiljøloven § 10-2, tredje ledd. Bakgrunnen for søknaden er at hans kone jobber hos samme arbeidsgiver, og har arbeidstid mellom 07:00–15:00. Ektefellene har behov for å kjøre i samme bil og levere barna sammen i barnehagen for å gjøre det litt enklere for familien mens barna er så små.

B avslo søknaden i brev av 02.02.2026. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med at det ikke foreligger et faktisk behov for fleksibel arbeidstid, og at det er til vesentlig ulempe for virksomheten.

A sendte klagen til nemnda den 28.02.2026.

## Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 28.02.2026
- brev av 26.03.2026
- brev av 19.04.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 16.03.2026
- brev av 10.04.2026
- brev av 24.04.2026

## Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke har rett til fleksibel arbeidstid mellom 07:00–15:00 fordi det vil være til vesentlig ulempe for driften.

Det er normalt tre ansatte i den aktuelle avdelingen, der en er sjåfør på lastebilen, en fungerer som leder som har ansvar for papirrullene og A som har ansvaret for lossing og lasting. To av de ansatte i teamet har arbeidstid mellom klokken 07:00–15:00, mens A har arbeidstid mellom klokken 08:00–16:00. Den største aktiviteten på oppgavene for lossing og lasting er mellom 12:00–16:00.

I tillegg jobber det er en person som ikke inngår i teamet, og som jobber fast dagtid mellom 07:00–15:00. Denne personen kan hvis det er behov for det, benyttes til ulike oppgaver ved sykdom, ferie og annet fravær. I tillegg løses oppgavene ved fravær med omfordeling av oppgavene i teamet. Sjåføren hjelper til på lageret når det ikke foreligger sjåføroppgaver innenfor ordinær arbeidstid.

Det er behov for at lasting og utlevering på slutten av arbeidsdagen. Dersom en arbeidstaker skal avslutte klokken 15:00 vil dette ha konsekvenser for logistikk, kundeleveranser og kostnadsnivå. De øvrige ansatte måtte gjennom overtidsbruk dekke opp for As fravær i denne timen.

Arbeidsgiver hevder også at arbeidstiden mellom klokken 08:00–16:00 ikke er til hinder for å kunne levere og hente innenfor barnehagens åpningstider.

## **Arbeidstakers syn på saken**

A hevder å ha rett til fleksibel arbeidstid. Etter at arbeidstiden ble endret har han bare 1,5 time sammen med barna før leggetid, noe han oppfatter som lite.

De ulempene arbeidsgiver peker på er generelle, og at det er mulig å finne løsninger i avdelingen. Det er fire ansatte som jobber der som kan ta over hans oppgaver dersom det er behov for det mellom klokken 15:00 og 16:00. Den fjerde personen bruker å overta oppgavene hans ved fravær, og er den som for tiden utfører hans jobb mellom klokken 07:00 og 08:00. Arbeidsgiver ilegger A ansvar alene for å ta unna en produksjonslinje på 50 ansatte, og arbeidet må nødvendigvis organiseres annerledes ved behov, slik bedriften alltid har gjort tidligere.

Ellers bruker også sjåføren å hjelpe til på lageret når det ikke er behov for kjøring.

A hevder at det ikke er ulempe for arbeidsgiver om pakking og sending av varer ikke blir utført akkurat mellom klokken 15:00–16:00. Det er større behov for disse oppgavene tidligere på dagen. Vareleveransene kan vente til dagen etter, uten at det er kritisk.

## **Nemndas vurdering**

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.»

Loven stiller ikke opp et krav om at fleksibel arbeidstid må begrunnes i et særskilt behov hos arbeidstaker. Det kan likevel være relevant ved vurderingen av om det foreligger vesentlig ulempe, der nemnda i noen tilfeller har foretatt en interesseavveining av arbeidstakers begrunnelser for ønsket om fleksibel arbeidstid og den ulempen arbeidsgiver får dersom ordningen skal innføres.

Selv om behovet for fleksibel arbeidstid ikke krever noen begrunnelse, vil særlige behov hos arbeidstaker være et moment i en interesseavveining i ulempevurderingen.

Nemnda viser til at arbeidstaker har søkt om en individuell tilpasning av arbeidstiden mellom klokken 07:00–15:00.

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

Nemnda har kommet til at arbeidstidsordningen som arbeidstaker ønsker ikke vil innebære 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.

Nemnda har i vurderingen lagt vekt på at arbeidsgiver ikke har redegjort for forsøk på å organisere arbeidet for gjennomføringen av en eventuell fleksibel arbeidstid. De anførte ulempene relatert til logistikk, leveranser og kostnader er etter nemndas syn, generelle ulemper som arbeidsgiver må forholde seg til i den daglige driften.

Nemnda kan ikke se at arbeidsgiver har gjort forsøk eller skissert hvordan eventuelle oppgaver kan utføres av andre ansatte eller til andre tider. Ved innføring av arbeidstid mellom klokken 07:00–15:00 for arbeidstaker, ville han få den samme arbeidstiden som de to andre som han jobber i team med. Nemnda legger også vekt på at virksomheten har et system for å omfordele oppgavene ved fravær. Dersom det er behov for at noen av oppgavene må utføres mellom klokken 15:00–16:00, vil det være mulig å få til en omfordeling av oppgavene.

Nemnda vektlegger at arbeidstaker har et tungtveiende behov, og etter en interesseavveining mellom arbeidstakers behov for tilpasning av arbeidstiden for å levere/hente i barnehage og arbeidsgivers ulemper, har nemnda kommet til at arbeidsgiver ikke har dokumentert at den omsøkte ordningen fører til vesentlige ulemper for virksomheten.

Arbeidstaker har ikke spesifisert hvor lenge han ønsker fleksibel arbeidstid. Nemndas vedtak gjelder til og med 31.05.2027.

\*\*\*

Anne Marie Due  
leder

20.05.2026