



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
31.10.2025

Møtedato
23.10.2025

Vår referanse
2025/132

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

VEDTAK NR. 106/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A har ikke rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Vetle Wetlesen Rasmussen, YS, fast medlem arbeidstakersiden

Jørgen Hiim Stålhane, Virke, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er ansatt som butikkmedarbeider i stilling på 100 prosent hos B.

Fra og med den 28.08.2025 til 31.12.2025 er han kun satt opp på kveldsvakter mellom klokken 15:00 og 23:00. Tidligere hadde han kveldsvakter tre dager i uken og mellomvakter mellom klokken 12:00 og 20:00 to dager i uken. Når han jobber kveldsvakter, får han ikke møte barna sine hele uken. Han har tre barn hvorav ett er under fem år.

Den 08.08.2025 søkte A om fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd. Bakgrunnen for søknaden var at han har tre barn, som A ønsker å se mer til.

B avslo søknaden 08.08.2025, og begrunnet avslaget med at det ville være til vesentlig ulempe for virksomheten dersom fleksibel arbeidstid ble innvilget. Begrunnelsen er skriftlig gjentatt overfor nemnda i brev av 18.09.2025.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 13.08.2025.

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

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 13.08.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 15.09.2025
- brev av 18.09.2025
- brev av 03.10.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi det ville være til vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Butikkens åpningstider er fra klokken 07:00 til 23:00, mandag til lørdag. Arbeidstakere på dagtid har faste arbeidsoppgaver som varebestilling, varepåfylling i forbindelse med varelevering, overordnet ferskvareansvar, oppfølging av kampanjegjennomføring og løpende kontakt med industriselgere og leverandører med videre.

Kveldsvaktene har som hovedansvar å drifte butikken i åpningstiden med generell varepåfylling, kundeservice, håndtering av kasse og å klargjøre butikken til neste dag.

Mellomvaktene er overlappende vakter med dag og kveldsvakter, der oppgavene er de samme som kveldsvaktene utfører, unntatt stenging.

Arbeidsgiver opplyser at A ikke har faste ansvarsområder på dagtid, slik at hans arbeidsoppgaver er å finne på kveldsvakter eller mellomvakter. Arbeidsgiver har sett på muligheten for å sette A opp på flere mellomvakter i stedet for bare på kveldsvakter, men

dette lar seg ikke gjøre fordi det ikke passer med hans andre jobb eller med henting i barnehagen.

Dersom A skulle ha fritak fra kveldsvakter vil det innebære utfordringer med å få sammensetningen av totalt antall ansatte til å gå opp med de oppgavene som skal utføres. Butikken drives på en minimumsbemanning. I utgangspunktet strekker arbeidsgiver seg langt for å imøtekomme arbeidstakers behov, men i dette tilfellet er det ikke forenlig med driftsbehovet i butikken.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til fleksibel arbeidstid fordi han har et velferdsmessig behov for å se mer til sine tre barn.

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 det uklart hva kravet gjelder. Nemnda oppfatter at saken er et krav om fleksibel arbeidstid. Partene er uenige om det er til vesentlig ulempe for arbeidsgiver om A også har andre vakter enn kveldsvakter.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at A ikke har rett til fleksibel arbeidstid. Nemnda har gjort disse vurderingene:

B har sannsynliggjort at det vil innebære vesentlig ulempe å gi A fleksibel arbeidstid slik at han ikke bare har kveldsvakter.

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.

Formålet med bestemmelsen om rett til fleksibel arbeidstid er å gi arbeidstakere mulighet til å tilpasse arbeidstiden til sin livssituasjon og sine behov. Det stilles ingen krav til begrunnelse fra arbeidstakers side, verken etter ordlyden eller forarbeidene.

Nemnda viser til at det for eksempel 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.

Nemnda legger til grunn at driften av butikken må tilpasses kundenes behov. Arbeidsgiver har opplyst at de ansatte har ulike oppgaver på dagvakter og kveldsvakter, og at A ikke har noen av de faste oppgavene på dagtid. Nemnda har derfor kommet til at eventuelle ordninger med fleksibel arbeidstid ville måtte skje innenfor mellom- eller kveldsvaktene.

Arbeidsgiver opplyser at de har forsøkt å tilby A mellomvakter, men at det ikke er mulig for arbeidstaker å ta på seg mellomvakter fordi det ikke passer med en annen jobb han har. Arbeidstaker har ikke bestridt disse opplysningene.

Nemnda bemerker at arbeidstaker kan fremme ny sak om fleksibel arbeidstid for arbeidsgiver, hvor det klargjøres hvordan han ønsker at den fleksible arbeidstiden skal organiseres.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

31.10.2025