



Vedtaksdato
24.09.2025

Møtedato
23.09.2025

Vår referanse
2025/119

Saksbehandler
Mona Ekelund

SAK NR 98/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Twist 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

Steffen Rogstad, nestleder

Jan Eikeland, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Silje Stadheim Almestrand, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som butikkmedarbeider i stilling på 100 prosent hos B, med arbeidssted for tiden [lokasjon], for tiden fra [lokasjon1]. A er tillitsvalgt i avdelingen.

A har 50 prosent omsorg for to barn under ti år. Barna er hos han tirsdag–onsdag og fredag–søndag i partallsuker, og mandag og onsdag i oddetallsuker.

Avdelingen har 8 medarbeidere. A er en av to ansatte i 100 prosent stilling.

Arbeidsoppgavene består av fysiske møter med kunder etter timeavtale eller drop in, for hjelp og veiledning med [...] -bestillinger, og oppfølging av/kontakt med kunder via e-post og/eller telefon.

Arbeidstiden går fram av en 4-ukers bemanningsplan som dekker senterets åpningstid. A slutter enten kl. 17.45 eller kl. 21.00, bortsett fra hver fjerde lørdag, da han slutter kl. 19.15. I oddetallsuker har A fri mandag og vakt lørdag. Det er avsatt en time annenhver mandag for møter mellom tillitsvalgte og virksomheten. Onsdager kl. 11.30–15.45 er forbeholdt tillitsvalgtarbeid. På onsdager i partallsuker er avdelingen oppbemannet med en ekstra medarbeider kl. 11.00–16.15.

I forbindelse med planlegging av ny arbeidsplan for kommende periode, søkte A den 18.06.2025 om fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd. For å ivareta omsorgsansvaret for barna, ønsket han arbeidstid kl. 08.00–16.00 på samværsdager istedenfor kl. 09.45–17.45.

B avslo søknaden i e-post 25.06.2025 og begrunnet avslaget med at det ville medføre vesentlig ulempe for virksomheten. De inviterte samtidig til å se på andre muligheter.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 02.07.2025. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 02.07.2025
- brev av 15.07.2025
- brev av 26.08.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 19.08.2025
- brev av 05.09.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi hans forslag til fleksibel arbeidstid vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten og arbeidsgiver har tilbudt andre løsninger.

Vesentlige ulemper ved As forslag til arbeidsplan

Butikkens kjernetid er kl. 10.00–18.00 og den høyeste kundesstrømmen er kl. 11.00–12.00 og kl. 16.00–18.00. Timefordeling og vakt-skjema er basert på en optimal drift i åpningstiden og de ansattes behov.

Avdelingen har begrensede administrative/andre oppgaver, derfor er det ikke nok å gjøre før åpningstid, og åpnings-/stengerutiner tar kun 15 minutter. A møter opp før arbeidstid av egen interesse, ikke ut fra virksomhetens behov. Det er heller ikke relevant å møte medlemmene i klubben eller leder i tidsrommet kl. 08.00–09.45.

Arbeidsgiver har ikke vurdert tillitsvalgtarbeid som krevende å utføre innenfor ordinær åpningstid. Skjemaplanlagte oppgaver blir ofte nedprioritert framfor tillitsvalgtarbeid.

Fjernarbeid har vært utprøvd, men fungerer ikke da avdelingen er et fysisk møtepunkt.

Arbeidsgiver kan ikke opprette en ny stilling med vakter som ikke finnes. Arbeidstid kl. 08.00–16.00 reduserer tilgjengeligheten for kundene, fører til over/underbemanning og gir tapt omsetning. En slik tilpasning vil kreve en omstrukturering av arbeidstiden til alle ansatte.

Arbeidstaker har avslått arbeidsgivers tilbud til andre løsninger

- Utprøving av vakter kl. 09.45–16.00 på samværsdager og utvidet arbeidstid på barnefrie dager fram til ny arbeidstidsskjemaperioden starter 04.01.2026
- Redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd
- Midlertidig tilrettelegging på varehus som har stillinger og oppgaver med arbeidstid fra kl. 08.00

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til fleksibel arbeidstid ved vakter kl. 08.00–16.00 på samværsdager, fordi dette ikke vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten. Eventuelt at han kan utføre noen oppgaver hjemmefra dersom arbeidsgiver opprettholder at arbeidstiden skal være i tidsrommet kl. 09.45–21.15.

A ber nemnda fastsette varigheten på ordningen dersom han får medhold.

Det er nok å gjøre før åpningstid og uten fysisk tilstedeværelse

A møter ofte før kl. 09.00 for å ivareta en rekke funksjoner:

- Kundekorrespondanse via e-post og telefon
- Prosjektoppfølgning av gårsdagens salg/planlagte kundeoppgaver
- Avdelingsoppgaver definert av leder
- Egendefinerte ansvarsområder og oppgaver relatert til drift og kundeoppfølging
- Tillitsvalgtarbeid som er krevende å utføre i ordinær åpningstid

Forslaget til arbeidsplan vil ikke påvirke andre ansattes arbeidstid, da kveldsvakter og åpningstider fortsatt dekkes.

At tilpasninger må skje innenfor kl. 09.45–21.15 har ingen forankring i avtaleverket.

A ber ikke om fast hjemmekontor/fjernarbeid, kun mulighet til å utføre noen oppgaver hjemmefra. Blant annet prosjektering/oppfølging av salg, bestillinger og kundekommunikasjon via e-post og telefon, planlegging og dokumentasjon i digitale verktøy.

Om påstått over-/underbemanning og merbelastning

Det er allerede betydelig overlapp og variasjon i teamets vakt-struktur. Forslaget til løsning påvirker ikke andres timer eller helse. Om arbeidsgiver mener det, burde verneombud vært involvert. En forskyvning på 1 time og 45 minutter enkelte dager utgjør ikke en strukturendring og fører ikke til faktisk over- eller underbemanning.

Arbeidsgivers forslag er urimelige og belastende

Tilrettelegging innenfor åpningstiden er ikke forenelig med behovet for fleksibilitet. Barn må hentes, slik at dagen må avsluttes kl. 16.00. Det er ingen reell mulighet for fleksitid ved dagens start/slutt slik han trenger. Arbeidsgiver er kjent med at dagens arbeidstid og manglende fleksibilitet brukes i mot ham i en samværskonflikt med barnas mor.

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 A har rett til fleksibel arbeidstid gjennom en egentilpasset vaktplan som innebærer å arbeidstid kl. 08.00–16.00 på samværsdager. Eventuelt om han har rett til å utføre noen oppgaver hjemmefra.

Nemnda bemerker at uenighet om hvor arbeidsoppgaver skal utføres ligger utenfor nemndas kompetanse. Dette spørsmålet ligger til arbeidsgiver gjennom rammene for styringsretten.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at A ikke kan få medhold i sitt krav.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

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

Nemnda har kommet til at B 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 er alene med omsorg for to barn under ti år 50 prosent av tiden. Nemnda tar dermed utgangspunkt i at A har et særskilt behov for fleksibel arbeidstid.

Likevel vil det i tjenesteytende virksomheter være forbundet med ulemper å tilpasse eksempelvis en turnus til enkelte arbeidstakers individuelle behov, jf. Ot. Prp. 49 for 2004-2005 punkt 13.8.4.

Nemnda har tatt utgangspunkt i at bemanningsplanen slik den er i dag ivaretar butikkens behov for møte kundene og en rimelig fordeling av oppgavene og vaktbelastningen mellom de ansatte. Nemnda finner det sannsynliggjort at ordningen A ber om vil medføre underbemanning når kundetrykket er høyest, kl. 16.00–18.00, samtidig som det ikke er behov for hans arbeidskraft kl. 08.00–09.45, før butikkens åpningstid. Nemnda har også lagt vekt på at dette gjelder henholdsvis tre og én dag hver uke. Til tross for at A har et særskilt behov for fleksibel arbeidstid, har nemnda kommet til at ulempene oppfyller kravet til vesentlighet i lovens forstand.

Nemnda har også lagt vekt på at arbeidsgiver har forsøkt å tilrettelegge ved å tilby flere andre løsninger som innebærer at arbeidstaker kan gå kl. 16.00 på samværsdager, som han har takket nei til.

Twisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

24.09.2025