



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 60/26

A har rett til fleksibel arbeidstid slik hun har søkt om etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd i en varighet på 1 år fra vedtaksdato. Hun innvilges én time senere oppstart tre dager i måneden, de ukene hun arbeider helgearbeid, slik at arbeidstiden disse dagene blir kl. 07:30 –15:30.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Steffen G. Rogstad, nestleder

Helene Dorans, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Marie Blix Werner, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Kristin Holm Sandvik, Rema Distribusjon Norge AS, bransjemedlem arbeidstakersiden

Elin Torp Jonsson, Brødrene Dahl, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 17.06.2026

Arkivreferanse: 2026/83

Saksbehandler: Katarina Torrissen Revang

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som «fulfillment operatør» i B i en 100 prosent stilling. Hun arbeider på lageret/varehuset, hvor det er omtrent 350 ansatte i samme stillingskategori. Hennes ordinære arbeidstid er kl. 06:30–14:30.

A har tre barn. To av dem er under 10 år. Den eldste av disse to begynner på skolen høsten 2026. I en periode på 10 uker, frem til 31.01.2026, hadde A tilrettelagt arbeidstid med senere oppstart for å levere barna i barnehagen. Avtalen om denne tilretteleggingen ble inngått 04.11.2025.

Arbeidsgiver informerte senere om at tilretteleggingen ikke ville bli forlenget. A ba om en nærmere begrunnelse for dette, og det ble derfor avholdt et møte 20.01.2026. Ifølge møtereferatet fremmet A et ønske om en permanent ordning med fleksibel arbeidstid én uke per måned, de ukene hun har helgearbeid. Hun ønsket da å starte én time senere tre dager i disse ukene, med arbeidstid kl. 07:30–15:30. I øvrige uker ville hun arbeide ordinær arbeidstid. Arbeidsgiver opplyste at virksomheten har behov for ansatte i operasjonen innenfor ordinære arbeidstider. Arbeidsgiver ba A vurdere alternative løsninger. A presiserte at hun var villig til å søke permisjon uten lønn dersom situasjonen ikke lot seg løse på annen måte.

B avslo søknaden skriftlig 05.03.2026. Avslaget ble begrunnet med at innvilgelse ville innebære vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidsgiver viste til arbeidstid og organisering av skift, i tillegg til driftsmessige konsekvenser.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 27.03.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 13.04.2026
- brev av 05.05.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få fleksibel arbeidstid med én times senere oppstart tre dager i måneden, de ukene hun har helgearbeid. En slik ordning vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidsgiver viser til at vurderingen er gjort ut fra erfaringen fra perioden hun hadde midlertidig tilrettelagt arbeidstid.

Konsekvenser for arbeidstid og organiseringen av skift

Det er faste arbeidstider for operatører i varehuset fra kl. 06:30-14:30. Arbeidstiden er fastsatt fra behovet for å plukke alle varer i tide innenfor leveringsvinduer som er avtalt med sluttkundene. Det finnes ingen ordinære skift som følger 08:00-16:00 i verken tørr- eller kjøll-avdelingen.

For å imøtekomme A sitt ønske om fleksibel arbeidstid må arbeidsgiver etablere et permanent, særskilt skiftoppsett. Dette lar seg ikke gjennomføre innenfor dagens driftsmodell. Etter klokken 14:30 finnes det heller ikke faste arbeidsoppgaver som kan utføres.

Virksomheten har ikke anledning til å opprette nye stillinger eller konstituere arbeidsoppgaver det ikke er et reelt behov for, kun for å imøtekomme individuelle tilretteleggingsønsker. Videre benytter virksomheten innleide vikarer innenfor strenge rammer. Innleie kan kun skje på hele arbeidsdager, og det er derfor ikke mulig å dekke tidsrommet fra 06:30-08:00 ved vikarbruk.

Driftsmessige konsekvenser

Arbeidstiden for arbeidstakers sin stillingskategori starter kl. 06:30. De mest arbeidskrevende oppgavene utføres i morgentimene. Dersom en ansatt først begynner klokken 08:00, må ledere og kollegaer dekke vedkommende sine oppgaver frem til dette tidspunktet. Dette vil øke belastningen på øvrige ansatte og redusere lederens kapasitet til å ivareta sine ordinære lederoppgaver. Etter klokken 14:30 er det ikke ledere til stede i operasjonen. Arbeidsgiver kan dermed ikke sikre nødvendig oppfølging, koordinering og tilsyn dersom arbeidstiden forlenges utover dette tidspunktet.

Driftsmodellen er basert på at hele den operasjonelle verdikjeden leverer innenfor fastsatte tidsrammer. Matkassene må være ferdigstilt senest kl. 14:30 for at utkjøringen skal kunne skje som planlagt. Dersom arbeid forskyves utover dette tidspunktet, vil påvirke hele produksjonslinjen. Dette kan medføre økt risiko for konsekvenser, behov for overtidsarbeid blant sjåførere og forsinkede leveranser til kundene. I neste ledd kan dette føre til redusert kundetilfredshet og i ytterste konsekvens tap av kunder.

Hvis fleksibel arbeidstid innvilges for én ansatt, vil dette begrense arbeidsgivers mulighet til å imøtekomme andre ansattes behov for kortvarig og midlertidig tilrettelegging, for eksempel ved sykdom eller særskilte situasjoner. Dette vil svekke virksomhetens fleksibilitet og handlingsrom.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til fleksibel arbeidstid tre dager i måneden, i de ukene hun har helgearbeid. Ordningen innebærer én times senere oppstart, slik at arbeidstiden disse dagene blir kl. 07:30 –15:30.

På arbeidsplassen er det om lag 350 ansatte i samme stillingskategori, så mulighetene for organiseringen av arbeidet er uendelige. Omfanget av det arbeidstaker ber om er svært begrenset, da det kun gjelder tre dager per måned. Selv om arbeidstaker har presisert arbeidstiden hun ønsket, har arbeidsgiver i sitt avslag skrevet at hun ber om arbeidstid kl. 08:00 –16:00. Dette tilsier at arbeidsgiver ikke har gjennomgått den faktiske informasjonen i kravet, og derfor heller ikke vurdert konsekvensene av kravet konkret.

Det er mange ulike arbeidsoppgaver der A jobber, og flere kan utføres etter kl. 14:30. Etter at kravet ble fremmet, har arbeidsgiver dessuten etablert et skift der fire ansatte arbeider kl. 08:00 –16:00. Ingen av disse ansatte har søkt om tilrettelegging av arbeidstiden.

Arbeidstaker understreker at hun har forsøkt å finne løsninger. Hun har blant annet tilbudt å gå ned i stilling, redusere arbeidstiden eller ta permisjon uten lønn de aktuelle skiftene.

Nemndas vurdering

Twisteløsningsnemnda 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.»

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.

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 kravet er begrunnet i at A skal levere i barnehagen. Levering og henting i barnehagen har nemnda lagt til grunn er å anse som særskilte behov. Se blant annet vedtak 44/22. Nemnda tar dermed utgangspunkt i at A har et særlige behov for fleksibel arbeidstid.

Nemnda har lagt vekt på at arbeidsgiver har fått til å tilrettelegge for arbeidstaker midlertidig. Det framstår for nemnda som at arbeidsgiver har tatt et prinsipielt standpunkt om ikke å fortsette med tilretteleggingen, for å opprettholde en viss fleksibilitet og handlingsrom. Nemnda bemerker at arbeidsgiver er forpliktet etter loven til å vurdere den enkelte arbeidstakers krav konkret. Hvordan tilrettelegging slår ut, vil kunne få ulikt utfall fra sak til sak.

Nemnda har lagt vekt på at behovet er begrunnet i et særlig velferdsmessig behov. Videre har nemnda vektlagt at kravet har et svært begrenset omfang, og at A inngår i en stillingskategori med om lag 350 andre ansatte. De driftsmessige konsekvensene som arbeidsgiver viser til, framstår i stor grad som generelle og hypotetiske. Nemnda finner at det heller ikke kan anses som en vesentlig ulempe at det ikke er ledere til stede den siste timen disse dagene.

Nemnda har etter dette kommet til at arbeidstaker må få medhold i sitt krav. A innvilges derfor fleksibel arbeidstid slik hun har søkt om. Arbeidstiden forskyves slik at hun arbeider kl.

07:30–15:30 de tre dager i uken, de ukene hun har helgearbeid. Ordningen innvilges med en varighet på 1 år fra vedtaksdato.

Steffen G. Rogstad
nestleder

17.06.2026