



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 12/26

A har rett til fleksibel arbeidstid ved fritak fra to-skiftsordning med daglig arbeidstid kl. 07.00–15.00 etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd i to år fra vedtaksdato.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B AS, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Steffen G. Rogstad, nestleder

Jonas Thorsdalen Wik, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Mona Mjøen McKiernan, Spekter, fast medlem arbeidsgiversiden

Cathrine Ulvøy, Fellesforbundet, bransjemedlem arbeidstakersiden

Marius Bjørseth, SB Skog AS, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 12.02.2026

Arkivreferanse: 2025/219

Saksbehandler: Mona Ekelund

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som operatør i stilling på 100 prosent i B AS, (B) (tidligere C AS), [avdeling].

A hadde svangerskaps- og foreldrepermisjon i 2024–2025. Hun har [x] barn og de tre yngste er [...]. Hennes samboer har turnusjobb og er borteboende annenhver uke fra tirsdag til tirsdag. Barnehagen åpner kl. 06.30.

A varslet i november 2025 at hun ønsket å benytte seg av ammefri og har fått innvilget dette etter permisjonen.

Industriarbeidsplassen har ca. [x] ansatte og en kontinuerlig produksjonslinje. Tidligere var arbeidstiden kl. 06.00–18.00 med to overlappende skift. A arbeidet kl. 07.00–15.00. Høsten 2025 iverksatte virksomheten to-skifts-ordning for maksimal utnyttelse av anleggets kapasitet. Arbeidstiden i to-skifts-ordningen er kl. 06.00–14.00 og kl. 14.00–22.00. Alle produksjonslinjearbeidere ble omfattet av endringen.

As oppgaver er pakking og strølegging. Hun er en av tre arbeidstakere på denne oppgaven på sitt skift.

A søkte den 14.10.2025 om fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd. Bakgrunnen for søknaden var å rekke barnehagens åpningstid og ta vare på barna på kveldstid når samboeren er på jobb annenhver uke.

B AS avsto søknaden i brev av 30.10.2025. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med at tilretteleggingen ville medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

A sendte saken til nemnda 13.11.2025. Overfor nemnda har A lagt fram konkret forslag til tilrettelagt arbeidstid eller i kombinasjon med redusert arbeidstid på denne måten:

	Oddetallsuker	Partallsuker
Mandag og tirsdag	kl. 14.00–22.00	kl. 07.00–14.00 eller kl. 07.00–15.00
Onsdag, torsdag og fredag	kl. 07.00–14.00 eller kl. 07.00–15.00	Kl. 14.00–22.00

Arbeidsgiver har vurdert forslaget og kommet til at dette også vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 13.11.2025
- brev av 17.11.2025
- brev av 22.01.2026
- brev av 06.02.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 06.01.2026
- brev av 03.02.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke har rett til fritak fra to-skift-ordningen. Uansett om arbeidstiden reduseres eller ikke, vil fleksibiliteten hun ønsker medføre vesentlig ulempe for virksomheten fordi det krever en ny stilling i foretaket.

Tilpasningen av arbeidstiden vil medføre vesentlig ulempe

Dersom pakking og strølegging ikke holder unna for produksjonen på saga, medfører det driftsstans for hele linja. Den reduserte kapasiteten og lave driftstilgjengeligheten dette medfører på hele anlegget resulterer i direkte økonomisk tap.

Kontinuerlig produksjonslinje krever at alle operatører er til stede når anlegget går. Arbeidet til A er fysisk og tidvis krevende. Hvis en av tre er borte, krever det svært belastende ekstraarbeid for de gjenværende, eller at man må skaffe vikar/stedfortreder. Det er fare for at underbemanning utløser sykemelding ved strølegger.

Ved sykdom eller for eksempel ammefri, stiller kollegene opp for hverandre, selv om det medfører ekstra arbeidsbelastning. Dette er hovedsakelig gjennomført ved at A har reist en time tidligere fra jobb. En permanent ordning som medfører slikt ekstraarbeid, ekstrakostnad og/eller sikkerhetsrisiko anses som en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Arbeidsgiver kan ikke pålegge de på kveldsskift å jobbe morgen annenhver uke og deretter komme tilbake til kveldsskift.

Problem å skaffe/beholde vikar

Å leie inn en vikar i timen kl. 06.00–07.00 er praktisk svært vanskelig og kostnaden ved å betale for minimumsvakter (2 timer) eller overtid, må anses som vesentlige ulemper. Det er allerede store utfordringer med plassen grunnet permisjoner og sykemeldinger. Det har tidligere vært dekket ved arbeidstrening fra Nav.

Det er iverksatt nedbemanningsprosesser med mål om kutt av inntil 15 arbeidsplasser og ikke mulig å etablere nye stillinger i produksjonslinjen.

Forsøkt tilrettelegging

Arbeidsgiver har vurdert om det finnes stillinger i nærheten som kan passe A bedre, uten å lykkes.

Andre i produksjonslinjen har ikke tilpasning av arbeidstiden

Arbeidsgiver antar at arbeidstaker viser til en kollega som er omorganisert for å fylle andre funksjoner og en annen som kun har delvis produksjonsstilling og redusert arbeidstid.

Interesseavveiningen mellom partene behov

Begrenset antall på anlegget, arbeidets art og foretakets svært vanskelige økonomiske situasjon, tilsier at behovet for maksimalisering av produksjonslinjen må veie tyngre enn arbeidstakers behov for tilrettelegging. Det vises til vedtak 07/19.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til fritak fra to-skiftordningen ved å fortsette å jobbe dagtid kl. 07.00 – 15.00 som tidligere.

Eventuelt ønsker hun en kombinasjon av fleksibel og redusert arbeidstid av hensyn til omsorgen for barna. De kan ikke være alene hjemme. Selv om hun ikke er aleneforsørger, er hun alene med barna annenhver uke. Hun er også avhengig av økonomien for å forsørge seg selv og barna. Hun har ikke mulighet til å begynne kl. 06.00 når hennes samboer er ferdig med sin permisjon i februar 2026.

To kolleger har tilrettelagt arbeidstid og jobber bare dagtid

Den ene fordi han er alenefar, den andre fordi han kan gå av med pensjon.

Tilpasningene medfører ikke vesentlig ulempe

Siden hun var tilbake fra permisjon har hun hatt ammefri, uten at det er nevnt at dette har vært et problem. Tidspunktet for ammefri har variert mye. Det har vært på morgenen og midt på dagen. I det siste har hun gått en time tidligere fra jobb.

I starten av arbeidsforholdet i 2020 hadde hun tilrettelegging ved å starte kl. 08.00 i stedet for kl. 07.00 for å levere barn til skolen. Dette varte i ca. 1-2 år.

En kollega har av og til kommet kl. 18.00 på kveldsskift på grunn av pleiepenger uten at det har gått utover produksjonen.

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.»

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 As fem barn, samboerens arbeidstid og barnehagens åpningstid og tar utgangspunkt i at hun har et særlig behov for fleksibel arbeidstid.

Kan fleksibel arbeidstid ved fortsatt dagarbeid kl. 07.00-15.00 gjennomføres uten vesentlig ulempe for B?

Nemnda har kommet til at arbeidstidsordningen som A ønsker kan gjennomføres uten 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 viser til at A har benyttet seg av ammefri siden hun kom tilbake fra permisjon. Dette har vært tatt ut på forskjellige tidspunkter i skiftet, både starten, slutten og midt i. Arbeidsgiver har opplyst at hennes oppgaver har blitt løst ved at kollegene stiller opp på lik linje med annet fravær som oppstår. Nemnda viser også til arbeidstakers opplysning om at hun i starten av arbeidsforholdet i 2020 hadde tilrettelegging av arbeidstiden for å levere barn til skolen ved å starte en time senere i en periode på ca. 1-2 år.

Nemnda har forståelse for at det vil medføre noe økt belastning for kollegene å frita A fra to-skiftordningen og at dette er en ulempe for virksomheten, men kan ikke se at ulempene er vesentlige sett opp mot As særskilte behov.

Når det gjelder varigheten på ordningen, har nemnda kommet til at det er hensiktsmessig å tidsbegrense den til to år fra vedtaksdato. En varighet på to år gir partene forutsigbarhet samtidig som det tas høyde for endringer. Dersom arbeidstaker fortsatt ønsker fleksibel arbeidstid etter denne perioden, må hun søke på nytt.

Steffen G. Rogstad
Nestleder

12.02.2026