



Vedtaksdato
24.09.2025

Møtedato
23.09.2025

Vår referanse
2025/121

Saksbehandler
Mona Ekelund

SAK NR 93/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A har rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd ved fritak fra 2-skiftsordning ut 2027.

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Jan Eikeland, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Silje Stadheim Almestrand, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Rune Stokke, Fagoperatør - Tine Tunga, bransjemedlem arbeidstakersiden

Terje Løkke, HR- sjef - Coop Norge, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er ansatt som operatør i stilling på 100 prosent hos B, i avd. pakkeriet. A er [x] år og har vært ansatt siden [årstall]. Han har jobbet dagtid siden ca. [årstall]. Han har driftsansvar for pakkelinjer, ordinær drift, omstilling og forbedringsarbeid mv.

Fabrikken har totalt 215 ansatte. Pakkeriavdelingen består av 3 funksjonærer med personalansvar og 75 ansatte som jobber som operatører/med støttefunksjoner. Den 01.01.2024 avsluttet arbeidsgiver ordningen med ett rent dagteam. A ble igjen på dagtid, mens de øvrige gikk over til 2-skift:

Uke 1: mandag–torsdag kl. 07.00–14.30, fredag kl. 07.00–18.20

Uke 2: mandag–torsdag kl. 14.25–22.25, fredag fri

Gjennomsnittsalderen i pakkeriet er ca. 52 år og gjennomsnittsansienntet er på ca. 21 år. Skift 1 har 28,5 årsverk og skift 2 har 32,32 årsverk. Alle operatører jobber i skift, bortsett fra to som jobber fast dagtid. I tillegg jobber to ansatte på registreringskontoret kun dagtid. Skiftlederne inngår i skiftrotasjon.

I drøftelsesmøter 15.05.2025 og 10.06.2025 uttrykte A at han ønsket å fortsette med dagarbeid av helsemessige grunner. I erklæring fra fastlegen av 06.06.2025 står det blant annet «Han har sammensatte lidelser som gjør det sterkt frarådet medisinsk at han arbeider skiftarbeid.». Dette bekreftes i en uttalelse fra spesialist i allmennmedisin i bedriftshelsetjenesten av 19.08.2025.

I brev av 27.06.2025 vedtok B overgang fra fast dagtid til 2-skiftordning fra og med 28.07.2025 kl. 07.00 for A.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 04.07.2025. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 04.07.2025
- brev av 19.08.2025
- brev av 04.09.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 15.08.2025
- brev av 29.08.2025
- brev av 11.09.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Bedriften har tilrettelagt for ansatte på ulike måter, men har ikke praksis for fritak fra skiftarbeid når dette går på bekostning av driftsmessige behov.

Innføring av ny arbeidstid av driftsmessige behov

Arbeidstiden er endret gjennom utøvelse av styringsretten og hensyn til bedriftens behov for jevn bemanning. Det pågår kontinuerlige forbedringsprosjekter for å kunne opprettholde konkurransekraft i et stadig tøffere marked.

Dagens ordning fungerer ikke optimalt og organisasjonen skal endres fra å ha 2 skiftledere og 1 avdelingsleder, til 6 teamledere med personalansvar. Alle produksjonsmedarbeidere må derfor over på 2-skift for å kunne følge sitt team.

Bemanningskjevhet, sykefravær og arbeidsmiljø

Det er 4 årsverk forskjell mellom skift 1 og 2 (28/32). Dette medfører tidvis under- og overbemanning og utslag på produksjon, pauseavvikling og opplæring.

Bedriften, og særlig pakkeriet, har en del sykefravær grunnet muskel- og skjelettplager, men det er aldri registrert sykefravær grunnet skiftarbeid. Bedriften ønsker at A skal over på skift 1 som har 2,1 prosent høyere sykefravær enn skift 2. Ulikhet mellom teamene skaper uro og misnøye. Endringen vil bidra til mer rettferdighet og jevne ut bemanningsforskjellene, noe som vi reduserer sykefraværet og overtidsbruken i hele avdelingen.

Produksjonstap og økt belastning på skiftledere og andre ansatte

Dagarbeid for én enkelt ansatt bidrar til ubalanse og ineffektivitet. Det betyr dårlig ressursutnyttelse og fører til produksjonstap og økte kostnader.

Ressursplanleggerens oppgave er å styrke bemanningsstyringen, men plassering av ansatte i daglig drift tilhører skiftlederne. Disse blir lagt under økt press når det skal gjøres spesialtilpasninger.

Beregninger viser at virksomheten på årsbasis har et dokumentert produksjonstap tilsvarende 24,3 arbeidsdager for tiden mellom kl. 14.25–15.10 når kveldsskift overtar maskinen A jobber på. I tillegg er han ikke tilstede fredager fra kl. 15.10, hvor det foregår nedvask og det er behov for full bemanning.

Legeerklæringen

Erklæringen fraråder skiftarbeid. Dokumentasjonen som er fremlagt gir ikke grunnlag for å konkludere med at skiftarbeid er uforsvarlig slik at arbeidsgiver må gjøre et unntak fra skiftordningen.

Risiko for presedens og økte ulemper for virksomheten

Hvis A gis fritak, kan andre fremme tilsvarende krav og dette vil:

- Ødelegge forutsigbarheten i skiftplanen
- Øke behovet for overtid
- Undergrave organiseringen i avdelingen
- Øke belastningen på de øvrige ansatte
- Øke investeringsbehov for å måtte drifte flere maskiner på dagtid

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til fleksibel arbeidstid fordi det ikke vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten sett opp mot det medisinske behovet han har for å unngå skiftarbeid.

Legeerklæring og begrunnelse for dagarbeid

Arbeidsgivers avvisning av legeerklæringen er sterkt kritikkverdig. A søkte i sin tid stillingen fordi den innebar dagarbeid, slik at han kunne å unngå belastningene ved skiftarbeid og uregelmessig døgnrytme. Legeerklæringen av 06.06.2025 dokumenterer at det må tilrettelegges ved fritak fra kveldsskift.

Arbeidsgiver har ikke gjort en individuell vurdering eller vist til noen konkrete ulemper

Ulempene ved bemanningsskjevheten på skiftene er overdrevet fra arbeidsgivers side. De skyldes at ikke alle avganger er erstattet. Skjevheten burde være håndterbar i en så stor fabrikk og avdeling. Det er dessuten ansatt en egen ressursplanlegger.

A avviser at endringen vil medføre redusert sykefravær. Han har hatt lavt sykefravær og 2-skiftsordningen vil kunne føre til høyere sykefravær for ham.

Om skiftstruktur og teamorganisering

Endringene i fabrikken er overdrevet fra arbeidsgivers side. Produksjonsbehovet har vært uendret i 20 år, maskinparken er av varierende alder og ikke ny, slik arbeidsgiver fremstiller det som.

Om arbeidsmiljø

Andre ansattes eventuelle forventninger om tilsvarende tilpasninger kan ikke tillegges vekt. Individuell rettferdig behandling er ikke det samme som at alle får lik behandling. Per i dag bidrar A på alle fredager på dagtid. Ved endring, vil dette halveres. Grunnbemanningen er på feil nivå og dette skal ikke gå utover arbeidstaker.

Produksjonstap og bemanningsskjevhet

De produksjonsmessige belastningene et fritak vil gi er sterkt overdrevet og bestrides. Belastningen som beskrives for skiftleder er heller ikke forståelig, da bemanningen er fast og forutsigbar. Det er heller ikke riktig at mange jobber halve og varierende stillinger.

Skiftarbeid er også mer kostbart for bedriften og det er en fordel at han er tilstede hver fredag. A legger frivillig pausen på 10 min til slutten av dagen av hensyn til arbeidsgiver. Han har alltid gjort maskinen klar før han går, og kveldsoperatørene gjør uansett andre oppgaver først, de overtar ikke maskinen direkte.

Når nettogevinsten av å starte med 2-skiftsordning er 45 000 kr, fremstår det som veldig lite sammenliknet med at resultatet før skatt hos B AS i 2024 var [Y] MNOK.

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 fritak fra 2-skiftordning kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har delt seg i et flertall og et mindretall. Flertallet, medlemmene Rogstad, Almestrand, Eikeland og Stokke, har kommet til at A får medhold i fritak fra 2-skiftarbeid til utgangen av 2027. Mindretallet, medlemmet Løkke, har kommet til at A ikke får medhold.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Kan fleksibel arbeidstid ved fritak fra 2-skiftordning for A gjennomføres uten vesentlig ulempe for B ?

Nemndas flertall har kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at det vil innebære vesentlig ulempe for virksomheten å innvilge 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 legeerklæring av 06.06.2025 der fastlegen blant annet skriver at «Han har sammensatte lidelser som gjør det sterkt frarådet medisinsk at han arbeider skiftarbeid.» Nemnda tar dermed utgangspunkt i at A har et særskilt behov for fleksibel arbeidstid som tillegges vekt i interesseavveiningen i ulempevurderingen.

I denne saken har arbeidsgiver vist til at alle må gå over til å jobbe dagtid av hensyn til arbeidsmiljø, produksjon, drift og ny organisering, i tillegg til at det er en fare for presedens og økte ulemper for virksomheten dersom A fritas fra 2-skiftsordningen.

Nemnda vil presisere at eventuelle fare for presedens ikke er relevant for vurderingen av As rett til fleksibel arbeidstid. Ulempevurderingen er konkret og individuell, og summen av tilpasninger som allerede er gjort i virksomheten vil kunne utgjøre en vesentlig ulempe. Det er dermed ingen automatikk i at flere får rett til fritak dersom A får tilpasningen han ønsker.

Slik flertallet ser arbeidsgivers argumenter er ulempene som angis i hovedsak av generell art. Flertallet har forståelse for at det vil medføre ulemper å frita A fra 2-skiftsordningen, men kan ikke se at ulempene oppfyller kravet til vesentlighet i lovens forstand sett opp mot arbeidstakers særskilte, dokumenterte behov. Flertallet har lagt vekt på at fabrikk og avdelingen er av en viss størrelse, og at det derfor bør kunne være mulig å finne en løsning. Flertallet har også lagt vekt på at A har jobbet i virksomheten siden [årstall].

Mindretallet er av en annen oppfatning.

Mindretallet har lagt vekt på arbeidsgivers opplysninger om at det er en skjevhet i teamene som er til hinder for optimal drift og arbeidsmiljø. Mindretallet har tatt utgangspunkt i at

skjevheten fører til tidvis under- og overbemanning, vist blant annet ved arbeidsgivers beskrivelse av overlevering til kveldsskift. Dette fører til merbelastning på andre ansatte og dårlig ressursutnyttelse. Mindretallet har videre lagt vekt på at overføring til 2-skiftarbeid for A er nødvendig for å bedre situasjonen og konkurransedyktigheten i en tøff bransje med stadig lavere marginer. Til tross for at arbeidstaker har et særskilt behov for fleksibel arbeidstid, har mindretallet kommet til at ulempene ved å innføre en avvikende ordning for A vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

24.09.2025