



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
20.06.2025

Møtedato
19.06.2025

Vår referanse
2025/98

Saksbehandler
Helene Nødset Lang

SAK NR 73/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Vedtak

A har ikke rett til fleksibel arbeidstid i form av arbeid på ettermiddager og helg frem til 08.08.2025 etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd.

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Jan Eikeland, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Jørgen Hiim Stålhane, Virke, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er ansatt som renholder i full stilling i B kommune, for tiden ved Team C. Oppgavene hennes er renhold av barneskole og barnehage. Hun har arbeidstid fra 06.00 til 14.00.

As yngste barn har fått barnehageplass fra august 2025, og hun har derfor søkt om redusert og fleksibel arbeidstid for å få hverdagen og økonomien til å gå opp.

A søkte 09.04.2025 om ulønnet permisjon med 50 prosent fra 01.05.2025 til 31.05.2025. Hun ønsket kveldsarbeid hver dag, alternativt fulle dager søndag og mandag (kveld) og noe tirsdag.

B kommune besvarte søknaden om ulønnet permisjon i brev av 29.04.2025. De avsto ønsket om redusert arbeidstid til 50 prosent og arbeid på kveld og i helger, fordi det ville utgjøre en vesentlig endring av arbeidet. De åpnet for at A kunne søke om redusert arbeidstid innenfor hennes ordinære arbeidstid, eller full permisjon frem til barnehagestart i august.

A bestred avslaget og viste til arbeidsmiljøloven § 10-2 (3). Hun viser til at arbeidsgiver har innvilget søknad om redusert arbeidstid med 50 prosent, men at hun har behov for arbeid på kveldstid eller helg. Hun ba om en skriftlig begrunnelse, et møte for å drøfte løsninger og en ny vurdering av søknaden.

A sendte et nytt brev med en ny søknad om redusert arbeidstid og tilpasset arbeidstid for perioden juni til 08.08.2025. For å kombinere jobb og omsorgsansvar søkte hun tilpasset arbeidstid med 50 prosent (kveldsarbeid, f.eks. kl. 15.00–20.00, og eventuelt søndag). Hun viste i søknaden til arbeidsmiljøloven § 10-2, tredje og fjerde ledd. Hun skrev at hun var åpen for dialog og alternative løsninger som ivaretar både hennes behov og kommunens driftskrav.

I møte 16.05.2025 foreslo kommunen arbeidstid fra 06.00 til 10.00. Arbeidstaker avsto dette 19.05.2025 da hun har behov for å passe barna mens samboeren jobber.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 20.05.2025.

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

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 20.05.2025
- brev av 16.06.2025

B kommune har sendt følgende til nemnda:

- brev av 05.06.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B kommune hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav om fleksibel arbeidstid i form av kvelds- og helgearbeid, fordi det vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten. De har

innvilget redusert arbeidstid til 50 prosent, men ikke flytting av arbeidstid fra dagtid til kveld og søndag. Spørsmålet er drøftet med arbeidstaker i et møte 16.05.2025.

A arbeider i et team på tre renholdere, som har daglig renhold på en barneskole og i en barnehage. Arbeidsgiver må sikre at tilpasning av arbeidstid ikke går utover de andre i teamet. Teamet har tidligere hatt utfordringer med kommunikasjon i forbindelse med tidligere tilpassing av arbeidstid, noe som har skapt misforståelser og frustrasjon.

Renholderne har lite tid til oppgavene og har behov for informasjon for utføre jobben på en god måte. Leder og fagleder for renhold har også arbeidstid på dagtid, så de vil ikke være tilgjengelige for oppfølging og avklaringer på ettermiddag og kveld. Skolen og barnehagen er også stengt på kveldstid.

Renhold er en samfunnskritisk funksjon som er viktig for å hindre smittespredning og forebygge sykdom.

Kommunen mener det ligger utenfor arbeidsgivers styringsrett å flytte en person fra dagarbeid til kveldsarbeid. Flytting av arbeidstiden til etter 17.00 medfører også krav til kveldstillegg/natttillegg.

Kommunen opplever at arbeidstaker er lite villig til å finne en løsning.

Kommunen påpeker også at A ikke har hovedomsorgen for barnet, da foreldrene har delt foreldreansvar. De hevder også far kan også benytte seg av retten til redusert arbeidstid.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder hun har rett til fleksibel arbeidstid i form av arbeid på kveld eller helg.

Hun har tidligere arbeidet kveldstid og søndager, i samme stilling og med de samme oppgavene, og har mange års kjennskap til byggene og arbeidet. Renholdsoppgaver (f.eks. morgenklargjøring) kan utføres på kveldstid uten at det påvirker sluttresultatet. Teamet bruker en meldingstjeneste for kommunikasjon mellom kolleger. A hevder at en konkret plan og fokus på tydelig kommunikasjon kan minimere misforståelser.

Bakgrunnen for søknaden er at A har omsorgsansvar for sitt yngste barn, som ikke har barnehageplass før august 2025, og endringen i kontantstøtteordningen.

As samboer jobber 07.00-15.00 og kan derfor ta over omsorg for barna når han har kommet hjem. Redusert arbeidstid til 50 prosent er innvilget, men ikke innenfor tidspunktene hun har behov for.

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 det vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten om A får fleksibel arbeidstid på ettermiddag og helg frem til 08.08.2025.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at A ikke har rett til fleksibel arbeidstid slik hun har søkt om.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

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

Nemnda har kommet til at B kommune 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.

Nemnda har lagt vekt på at A er en del av et team hvor kommunikasjon er viktig. Arbeid på tidspunkter og dager hvor de andre renholderne og lederne ikke er til stede, vil kunne skape utfordringer med planlegging og fordeling av oppgaver, noe som vil kunne bli en merbelastning for andre arbeidstakere og ledere. Det vil blant annet bli vanskelig med oppfølging og arbeidsledelse, eksempelvis ved uforutsette hendelser. I tillegg vil arbeidet utløse ekstraavgifter i form av kvelds- og helgetillegg i henhold til gjeldende tariffavtaler.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

20. juni 2025