



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 46/26

Saken avvises fordi den er utenfor nemndas saksområder etter arbeidsmiljøloven § 17-2.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

Vedtaksdato: 27.04.2026

Arkivreferanse: 2026/53

Saksbehandler: Birgit Espejord Jensen

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt i stilling som hjelpepleier på 50 prosent i B, ved C. Hun jobber 40 prosent på vaskeri (mandag og onsdag) og 10 prosent annenhver fredag på monteringsavdelingen.

Den 10.02.2026 avholdt B drøftingsmøte med de tillitsvalgte om endrede åpningstider for brukere ved C. Driften av aktivitetssenteret skal legges om og være åpent ut over ettermiddagen. Som følge av endrede åpningstider ble det varslet om at ansatte ikke lenger ville omfattes av fleksitidsreglementet i kommunen.

Den 09.03.2026 sendte A saken til nemnda.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 09.03.2026

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at arbeidsgiver ensidig har endret en kollektiv fleksitidsordning ved C. Ordningen har eksistert i 10-15 år.

A jobber i vaskeriet og på monteringsavdelingen. Hun har behov for å få satt på maskiner og tilrettelegge arbeidet før brukerne kommer. Hun rekker ikke å bli ferdig til klokken 15:30 om hun ikke kommer før klokken 08:00.

Fleksitidsordningen har gjort at hun kan starte tidligere på dagen og få tid til å tilrettelegge for dagen. A planlegger og setter fram arbeid til brukerne kommer på jobb. Jobben innebærer også å betjene private og faste oppdrag med levering og henting av tøy mot betaling.

A hevder det er behov for fleksitidsordning fordi det også er aktiviteter på ettermiddag/kveld hvor det opparbeides tid som kan avspaseres.

Nemndleders vurdering

Nemndas leder har avvist saken alene fordi det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt. Se forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 andre ledd.

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 kan tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a bringes inn for Tvisteløsningsnemnda for avgjørelse.

I denne saken har arbeidsgiver endret en kollektiv fleksitidsordning ved C. Slik nemndas leder ser det, er kjernen i saken ikke om den enkelte arbeidstaker har krav på en arbeidstid tilpasset den enkeltes behov, men om virksomheten kan endre en kollektiv arbeidstidsordning de har hatt over mange år. Nemndas leder kan dermed ikke se at det er

rettet et individuelt krav om fleksibel arbeidstid overfor arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd. Nemndas leder viser også til vedtak 26/13 og 66/18, hvor kollektive krav om fleksitidsordninger ble avvist av nemnda.

Kravet ligger utenfor det saksområdet nemnda har kompetanse til å behandle og må derfor avvises.

Anne Marie Due
leder

27.04.2026