



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
15.03.2024

**Vår referanse**  
2023/259

**Saksbehandler**  
Maria Schilvold

## SAK NR 24/24 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, slik at hun starter på jobb mellom kl. 07.00 og 09.00 og avslutter mellom kl. 14.00 og 18.00, med en kjernetid med fast tilstedeværelse mellom kl. 09.00 og 14.00 i to år regnet fra vedtakets dato.

### Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Ingrid Tordis Enoksen, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Mona Mjøen McKiernan, Spekter, fast medlem arbeidsgiversiden

Jan Ørnevik, Fellesforbundet, bransjemedlem arbeidstakersiden

Anita Hegg, NHO Byggenæringen, bransjemedlem arbeidsgiversiden

### Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som personal- og KHMS- leder i stilling på 100 prosent hos B.

B er en anleggsentreprenør med 54 ansatte. Av disse er 43 driftsansatte og 11 er ansatt i administrasjonen. Fem av de ansatte i administrasjonen er prosjektledere eller anleggsledere. A sine arbeidsoppgaver er knyttet til oppfølging av HR og HMS i virksomheten. HMS-delen av stillingen innebærer bl.a. risikovurderinger, oppdatering av stoffkartotek, behandling av rapporter om uønskede hendelser, oppfølging av verneombud og arbeidsmiljøutvalg, opplæring og kursing, samt utarbeidelse av planer og dokumentasjon innenfor gjeldende regelverk. Som en del av HMS-ansvaret gjennomfører A også planlagte vernerunder ute i driften hver 14. dag, i tillegg til uanmeldte vernerunder. HR-delen av stillingen innebærer bl.a. rekruttering, oppfølging av sykefravær, gjennomføring av medarbeidersamtaler, håndtering av personalsaker og planlegging av lønnsforhandlinger.

Den ordinære arbeidstiden er i henhold til virksomhetens arbeidstidsreglement fra kl. 07.00 til kl. 15.00. To ansatte innenfor økonomi har arbeidstid fra kl. 08.00 til kl. 16.00.

A har siden hun begynte i stillingen i 2022 praktisert fleksitid slik at hun starter på jobb senest kl. 09.00. Høsten 2023 uttrykte imidlertid daglig leder et ønske om at hun skulle begynne på jobb senest kl. 08.00. A søkte derfor om fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd den 11. desember 2023. Hun ønsker en fleksibel arbeidstid der hun kan starte på jobb mellom klokken 07.00 og 09.00 og avslutte mellom klokken 14.00 og 18.00, med kjernetid mellom klokken 09.00 og 14.00. Hun har hovedsakelig behov for å starte på jobb klokken 08.40. Hun ønsker en slik fleksibel arbeidstid i noen år fremover. Bakgrunnen for ønsket om å kunne begynne senere på jobb er sosiale/familiære og helsemessige grunner. For å forebygge migreaneanfall og sikre at barna kommer seg på skolen, har hun behov for mindre stress på morgenen. Hennes mann begynner på jobb før barna har stått opp og er i tillegg mye bortreist, slik at A i perioder har eneansvar for tre barn i ulike aldre.

B avslo søknaden i brev av 13. desember 2023. Avslaget var begrunnet med at en slik fleksibel arbeidstid ikke samsvarer med den ordinære arbeidstiden fastsatt i selskapets arbeidstidsreglement, og at manglende tilstedeværelse fra personal- og KHMS- leder er svært kritisk og til vesentlig ulempe for virksomheten.

### **Sakens dokumenter**

A sendte saken til nemnda den 20. desember 2023.

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

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 20. desember 2023
- brev av 19. januar 2024
- brev av 13. februar 2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 9. januar 2024
- brev av 31. januar 2024

### **Arbeidsgivers syn på saken**

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi arbeidstidsordningen hun ønsker ikke er «fleksibel arbeidstid» og fordi fleksibiliteten det er søkt om vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten.

Innledningsvis viser arbeidsgiver til at det er arbeidsavtalen og arbeidstidsreglementet for B datert januar 2015 som gjelder. Her går det frem at arbeidstiden for A er kl. 07.00 – 15.00. Virksomheten har ikke et eget dokument for fleksibel arbeidstid, men praksisen er at de ansatte i administrasjonen kan opparbeide seg ekstra arbeidstid som kan avspaseres ved forhåndsgodkjenning og dersom det ikke er til ulempe for bedriften.

### Ikke fleksibel arbeidstid

As krav er ikke et krav om fleksibel arbeidstid, men et ønske om en permanent endring av ordinær arbeidstid.

### Vesentlig ulempe

På grunn av sikkerhetshensyn er det svært viktig at personal- og KHMS- leder er på jobb når nærmere 50 ansatte starter sin arbeidsdag kl. 07.00. Arbeidsgiver viser til at virksomheten er en anleggsentreprenør som har en stor maskinpark og ulike oppdrag med høy grad av forskjellige risikoelementer i det enkelte oppdrag. Personal- og KHMS-leder har et operativt ansvar for å følge opp KHMS i selskapets prosjekter og sikre at det ikke skjer brudd på gjeldende regler, instruksjer, prosedyrer eller etablert praksis. Dette krever at ledelsen, herunder personal- og KHMS-leder, er til stede. Ledelsen vil da kunne avdekke risikoer ved det enkelte oppdrag og etablere holdninger for en god sikkerhetskultur. Ledelsen vil også kunne sørge for at andre ytre faktorer som arbeidssted, publikum, trafikk osv. blir ivaretatt.

B viser til at styret i selskapet også har et sterkt fokus på HMS/KS. På grunn av lave rapporteringstall på sikker jobbanalyse (SJA) har styret gitt tilbakemeldinger på at det må være et sterkere fokus på dette området også ellers i virksomheten. Som ledd i dette ønsker styret at ledelsen deltar på sikker jobbanalyse og daglige jobb-briefinger, slik at de kan bidra med bevisstgjøring av faremomenter under ulike arbeidsoperasjoner. Arbeidsgiver viser til artikkel i fagbladet Byggindustrien den 14. februar 2023 med overskriften «28 arbeidstakere døde på jobb i 2022» og at bygge- og anleggsvirksomheten er den næringen som kommer dårligst ut.

### **Arbeidstakers syn på saken**

A hevder hun har rett til slik fleksibel arbeidstid hun har søkt om, fordi hun ikke har en ledende stilling og fordi det ikke vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Innledningsvis viser A til at daglig leder før ansettelsen informerte om at bedriften praktiserte fleksitid frem til kl. 09.00 for administrasjonen, og at hun selv også har praktisert dette helt siden hun ble ansatt. En slik fleksitidsordning fremgår også av arbeidstidsreglementet for selskapet Taraldsvik AS, hvor de ansatte i B tidligere var ansatt fram til juni 2017. Denne ordningen var også en forutsetning for at A takket ja til stillingen, ettersom hun er avhengig av fleksibel arbeidstid for å få familielivet til å gå opp. Hun har ikke tidligere vært kjent med at arbeidsgiver ønsker at hun starter på jobb kl. 07.00.

### Ikke vesentlig ulempe

Det er ikke til vesentlig ulempe for virksomheten om A starter på jobb kl. 08.00 eller kl. 08.40. A mener det må tas hensyn til at hun har et stort behov for fleksibel arbeidstid. Hun viser til at hun har omsorgsoppgaver for tre barn i ulike aldre, hvor to av disse er i tenårene og hun må sørge for at de kommer seg tidsnok på skolen. Hun pleier å kjøre de yngste på skolen til kl. 08.30, og er som regel på jobb til kl. 08.40. Hun er også jevnlig plaget med migrene, og stess gjør det verre. Dersom hun våkner med migrene, har hun behov for en rolig morgen slik at medisinen virker. Arbeidsgiver vet at hun har denne diagnosen.

A viser videre til at de administrative oppgavene kan utføres like godt uavhengig av oppstartstidspunkt, og til at hun er tilgjengelig for prosjektene hun følger opp ute på anleggene mellom kl. 08.30 og 15.00. Hvis det er et spesielt prosjekt som krever at hun følger opp utover dette, er hun fleksibel og tilpasser seg. Én dag annenhver uke starter hun kl. 07.30 på grunn av faste vernerunder. A bemerker at ingen faste møtepunkter blir forskjøvet på grunn av hennes behov for fleksibel arbeidstid. Hun bemerker også at noen av de driftsansatte jobber kveld/natt, og at det aldri har vært noen forventning om at hun skal oppsøke prosjektene på disse tidspunktene.

Videre vet de ansatte som har oppmøtested i administrasjonsbygningen eller som er innom jevnlig når hun er på kontoret, og det er sjeldent at driftsansatte møter opp utenom avtalte møter. A viser til at det er anleggslederne og prosjektlederne som setter i gang de driftsansatte om morgenen, og til at alle ansatte er godt kjent med rutinen rundt HMS. HMS-leders operative ansvar på anleggene planlegges og utføres til de tidspunktene som passer. Det ivaretas også gjennom faste vernerunder og individuelle eller kollektive samtaler. Videre bemerker A at hun er tilgjengelig på telefon, SMS og e-post stort sett hele dagen.

Når det gjelder å sende inn sikker jobb- analyser (SJA), bemerker A at dette i utgangspunktet ikke er noe hun skal delta på, men at det er noe de ansatte som skal utføre oppdraget skal ivareta selv, gjerne sammen med sin nærmeste leder.

### **Lovgrunnlag og hva partene er uenige om**

Twisteløsningsnemnda avgjør tvister om fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd:

*Arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.*

I denne saken er partene uenige om den ordningen det er søkt om er omfattet av begrepet fleksibel arbeidstid og om det gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

### **Nemndas begrunnelse**

Nemnda har enstemmig kommet til at arbeidstaker får medhold i sitt krav.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Innledningsvis vil nemnda bemerke at det ikke foreligger noen uenighet mellom partene om at A ikke har ledende stilling i henhold til loven, og etter opplysningene i saken legger

nemnda til grunn at A sitt arbeidsforhold omfattes av arbeidsmiljøloven og bestemmelsen om fleksibel arbeidstid.

Omfattes arbeidstidsordningen A ønsker av begrepet fleksibel arbeidstid?

Nemnda har kommet til at arbeidstidsordningen A ønsker omfattes av begrepet fleksibel arbeidstid.

Arbeidsmiljøloven har ingen definisjon av begrepet «fleksibel arbeidstid». Arbeids- og sosialdepartementet uttalte i Ot. Prp. 49 for 2004-2005 punkt 13.8.4.:

*Departementet foreslår formuleringen fleksibel arbeidstid fordi det er viktig å fange opp andre former for fleksibilitet enn det som omfattes direkte av begrepet fleksitid. Det vil være opp til partene lokalt å komme fram til enighet om hva som i det enkelte tilfelle er fleksibel arbeidstid.*

I samsvar med forarbeidene og i tråd med nemndas praksis (vedtak 35/17 og senere vedtak) vil dermed de fleste tilpasninger av arbeidstiden kunne omfattes av begrepet.

A har søkt om å kunne starte mellom kl. 07.00 og 09.00 og avslutte mellom kl. 14.00 og 18.00, med en kjernetid mellom kl. 09.00 og 14.00. Hun ønsker dette noen år fremover. Nemnda finner i tråd med det ovennevnte at dette omfattes av begrepet fleksibel arbeidstid.

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

Nemnda har kommet til at B ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at det vil innebære vesentlig ulempe å innvilge A fleksibel arbeidstid som omsøkt.

Kravet til «vesentlig ulempe» innebærer at det ikke er nok at arbeidsgiver sannsynliggjør en generell ulempe. I de aller fleste tilfeller vil være forbundet med ulemper å tilpasse en turnus til enkelte arbeidstakers individuelle behov. 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 interesseavveiningen i ulempevurderingen.

A sitt behov for fleksibel arbeidstid er begrunnet i familiære og helsemessige grunner. Nemnda finner dermed at A har et særskilt behov for fleksibel arbeidstid. Dette i seg selv taler for at det kreves tungtveiende grunner fra arbeidsgivers side for at vilkåret om vesentlig ulempe skal være oppfylt.

Nemnda har i sin vurdering lagt vekt på at A har praktisert fleksibel arbeidstid som omsøkt siden hun startet i virksomheten i 2022, og kan ikke se at arbeidsgiver har sannsynliggjort at dette har medført ulemper tidligere. Nemnda kan heller ikke se at det er redegjort for hvorfor det er kritisk at A er til stede på jobb i hele arbeidstiden til de driftsansatte. Nemnda legger vekt på at A ved behov vil kunne starte på avtalte tidspunkt, for eksempel kl. 07.30 når hun skal gjennomføre de faste vernerundene, samt at hun er tilgjengelig på telefon og e-post stort sett hele dagen.

Arbeidstaker har søkt om fleksibel arbeidstid i noen år fremover. Nemnda finner det hensiktsmessig å tidsbegrense perioden for fleksibel arbeidstid frem til to år etter vedtakets dato, slik at det blir forutsigbart for partene. Dersom A fremdeles har det samme behovet etter dette tidspunktet, må hun søke på nytt.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

15. mars 2024