



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
10. mai 2021

**Vår referanse**  
2021/35

**Saksbehandler**  
Mona Ekelund

## **VEDTAK NR. 57/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 6. mai 2021.**

Da saken ble behandlet, var Tvisteløsningsnemnda satt sammen slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio  
Marianne Pedersen, Virke

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Laust Kristian Poulsen, NHO Service og Handel  
Kristine Martinsen, Norsk Arbeidsmandsforbund

### **Saken gjelder**

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

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

## **Tvisteløsningsnemnda har truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A er fast ansatt som vokter i stilling på 100 prosent i B og er for tiden plassert ved X, Adkomst (hovedporten til anlegget). Annenhver uke har A aleneomsorgen for to barn på 5 år. Han har ikke familie i nærheten som kan hjelpe med henting/levering i barnehagen som er åpen i tidsrommet kl. 06.45 – 16.45.

B er et nordisk konsern med omkring 5000 ansatte i Norge. Avdelingen i C har ca. 110 ansatte på deltid og heltid. Objektene er spredd fra E til D. På X Adkomst har A en av to heltidstillinger på dagtid som skal bemanne tidsrommet fra kl. 06.30 til 17.00 på hverdager. A jobber i tidsrommet kl. 06.30 – 14.30 i oddetallsuker og i tidsrommet kl. 09.00- 17.00 i partallsuker. Kollegaen jobber omvendt.

Arbeidsoppgavene som det kan formidles opplysninger om til nemnda uten kompromittering av sikkerheten er mottak av besøkende, adgangskontroll og sikring av all postgang. Alle må være klarert hemmelig i henhold til sikkerhetsforskriften.

Det er døgnbemanning fra B på X i hovedbygget, 5-10 minutters gange fra hovedporten. Denne posten er vaktentral på stedet og er knyttet mot den operative delen av politiet.

Før ny turnus ble lagt i slutten av 2020 avtalte partene at A skulle begynne sent den uken han har barna og dette ble gjort innenfor turnusen som oppdragsgiver har gitt. Da den nye turnusen ble sendt ut 18. desember 2020 søkte A om fleksibel arbeidstid fra og med 4. januar 2021. I personalsamtale den 11. januar 2021 søkte A om tilrettelegging av turnus tilpasset åpningstiden i barnehagen, slik at han både kan rekke å levere og hente i barna den uken han har omsorgen og ta igjen disse timene den andre uken. A foreslo å slutte kl. 15.00 istedenfor kl. 17.00 annenhver uke og at det skulle settes inn en ekstra vokter kl. 15.00 - 17.00.

Arbeidsgiver avviste forslaget og foreslo at A evt. kunne arbeide et annet sted med større fleksibilitet med hensyn til timer, varseltid og arbeidstid, siden det var vanskelig å finne tilstrekkelig timer i det relativt korte tidsrommet han kan jobbe i uken han har barna. A avviste dette siden han ikke ønsket redusert stilling og viste til arbeidsgivers plikt til tilrettelegging.

Arbeidsgiver ga skriftlig avslag i drøftelsesskriv av 28. januar 2021, sendt på e-post til arbeidstaker 2. februar 2021. Avslaget ble begrunnet med at kortere dager uten avkorting i lønn ville være til stort hinder for driften.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 13. februar 2021. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 13. februar 2021
- brev datert 19. februar 2021

- brev datert 24. mars 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 23. mars 2021

### **Arbeidstakers anførsler**

A mener han har rett til fleksibel arbeidstid i form av å slutte kl. 16.00 i ukene han har barna og ta igjen denne timen den andre uken for å kunne levere og hente barna i barnehagen fram til skolestart høsten 2022 og viser særlig til:

Det er en annen vokter på objektet som kan ivareta de svært få oppgavene som dukker opp i tidsrommet kl. 16.00- 17.00. Dette innebærer ingen vesentlig ulempe for virksomheten.

Den nye turnusen fungerer ikke for ham. Han har midlertidig hjelp fra barnas mor til å vekke og levere barna i barnehagen de ukene han arbeider tidlig. Dette er ikke en løsning som kan gjøres permanent.

Han kan for eksempel benyttes til administrative oppgaver et annet sted i organisasjonen når han skal ta igjen de aktuelle timene.

Arbeidsgivers forslag til løsninger om redusert arbeidstid innebærer en forverret økonomisk situasjon som han ikke kan akseptere. Han har aldri ønsket å arbeide mindre for samme lønn slik arbeidsgiver hevder. Forslaget arbeidsgiver har lagt fram om å jobbe på et annet objekt den uken han har barna løser ikke hans utfordringer, da arbeidstiden også der er utenfor barnehagens åpningstider.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B mener A ikke har rett til fleksibel arbeidstid og viser særlig til at en ordning med vekselvis lange og korte vakter annenhver uke allerede har vært drøftet internt. Det passet ikke kollegaens privatliv, og virksomheten så det ikke som en mulighet på grunn av den økte sårbarheten og kostnadene dette ville medføre. Den eksisterende turnusen har dessuten fungert for arbeidstaker siden 4. januar 2021.

Arbeidsgiver anfører videre at det er oppdragsgiver som legger føringer for arbeidstiden og det er ikke mulig å legge denne innenfor kl. 08.00 – 16.00 i den stillingen A har.

Det er heller ikke mulig å sette inn en annen vokter den ene aktuelle timen.

Vekteroverenskomsten angir et minimum på tre timers arbeidstid og lokasjonen gjør at det erfaringsmessig er svært vanskelig å få vektere dit, spesielt på korte vakter. I tillegg er det krav til klarering hemmelig i stillingen og den krever lang opplæring. Dekking av disse korte vaktene vil bli en kontinuerlig utfordring ved driften. Det er heller ikke mulig å se en kombinasjons turnus mellom Adkomst og Vaktentralen uten at tjenesten får redusert kvalitet og utenfor rammene som politiet har definert. Vekterne på Vaktentral skal ikke forlate posten sin dersom det ikke er tvingende nødvendig.

Det lave antallet timer i avdelingen gir svært liten mulighet til å justere eller tilby andre muligheter på dagtid. Det er heller ikke pt. ledige timer noe sted, eller mulig å omdisponere personell uten at dette blir flytting mot deres vilje.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Innledningsvis vil nemnda bemerke at saken ble brakt inn som en tvist om tilrettelegging og/eller redusert arbeidstid etter forutgående dialog mellom partene, der ulike forslag til løsning har vært diskutert. Arbeidstaker har presisert at han ønsker at nemnda kun tar stilling til om han har rett til fleksibel arbeidstid da det i realiteten er dette han ønsker og har fremsatt søknad om.

Tvist om rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd avgjøres av Tvisteløsningsnemnda i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-13, jf. § 17-2. Etter forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 er nemnda satt med leder, to faste medlemmer samt to medlemmer med særlig kunnskap om bransjen som er berørt i saken.

Arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd fastsetter en rett til fleksibel arbeidstid for alle arbeidstakere dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Bestemmelsens formål er å gi arbeidstakere mulighet til å tilpasse arbeidstiden til den enkeltes livssituasjon og behov.

Arbeidsmiljøloven har ingen definisjon av begrepet «fleksibel arbeidstid». Arbeids- og sosialdepartementet uttalte følgende i Ot.prp. 49 (2004–2005) punkt 13.8.4:

*«Med fleksitid menes en adgang for arbeidstaker til, innenfor visse rammer, selv å avgjøre når på dagen arbeidstiden skal legges. Ordningen innebærer også at arbeidstakerne kan innarbeide ekstra arbeidstid som så kan avspaseres i samråd med arbeidsgiver.*

*(...)*

*«Dette vil imøtekomme arbeidstakernes ønske om mer fleksibilitet og mer innflytelse over egen arbeidstid. 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.»*

Nemnda finner derfor at fleksibel arbeidstid i lovens forstand vil kunne omfatte forskjellige former for fleksibel organisering av arbeidstiden. I tråd med nemndas praksis (vedtak 35/17 og senere vedtak) vil dermed de fleste tilpasninger av arbeidstiden kunne falle inn under begrepet, slik at arbeidstaker vil ha krav på fleksibel arbeidstid dersom den omsøkte ordningen ikke medfører en vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Arbeidstaker har i denne saken søkt om å ha fri kl. 16.00-17.00 annenhver uke og ta igjen disse timene annenhver uke. I tråd med det ovennevnte legger nemnda til grunn at dette faller inn under begrepet «fleksibel arbeidstid». Spørsmålet blir derfor om en slik tilpasning av arbeidstiden vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

I henhold til Ot.prp. 49 (2004–2005) punkt 13.8.4 vil det bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfelle hvorvidt arbeidstakeren har rett til fleksibel arbeidstid. Dette er det i utgangspunktet opp til arbeidsgiver å sannsynliggjøre.

Kravet til «vesentlig ulempe» innebærer at det ikke er tilstrekkelig å sannsynliggjøre en generell ulempe. I en del typer virksomheter vil fleksibel arbeidstid vanskelig kunne la seg gjennomføre på grunn av virksomhetens art, for eksempel i tjenesteytende virksomheter, hvor de ansattes tilstedeværelse er nødvendig av hensyn til brukerne, jf. Ot.prp. 49 (2004–2005) punkt 13.8.4. Tvisteløsningsnemnda vil imidlertid bemerke at det i de aller fleste tilfeller, uavhengig av virksomhetens art, vil være ulemper forbundet med å tilpasse en turnus til enkelte arbeidstakers individuelle behov. Hvorvidt disse ulempene er vesentlige, vil imidlertid avhenge av en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle.

Retten til fleksibel arbeidstid krever ikke bestemte årsaker eller begrunnelser fra arbeidstakers side, men særskilte behov for fleksibilitet hos arbeidstaker må også være et moment i den interesseavveiningen som skal foretas mellom arbeidstakers behov for fleksibel arbeidstid og de ulemper dette påfører virksomheten. Der arbeidstaker har et særlig tungtveiende behov, må arbeidsgiver strekke seg lenger enn ellers for å tilrettelegge for arbeidstaker.

Nemnda viser til at arbeidstaker i denne saken har et særskilt behov i det han er alene om omsorgen for sine to barn på 5 år annenhver uke og at barnehagens åpningstid er kl. 06.45–16.45, samt at han ikke har familie eller annet nettverk i nærheten som kan bistå med levering/henting.

I ulempevurderingen har nemnda har delt seg i et flertall og et mindretall.

Nemndas flertall, medlemmene Due, Dahlstrøm og Martinsen, har etter en konkret vurdering kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at det vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten å gi A fleksibel arbeidstid som omsøkt. Flertallet har forståelse for at den omsøkte ordningen vil medføre visse utfordringer for virksomheten, men finner det ikke sannsynliggjort at ulempene kan anses som vesentlige i lovens forstand. Flertallet har lagt vekt på at arbeidstakers behov for fleksibilitet begrenses til 1 time per dag og at dette er knyttet til et tungtveiende velferdsmessig behov. Videre har flertallet lagt vekt på at det i tidsrommet A ønsker fri, kl. 16.00–17.00, ikke er bestridt av arbeidsgiver at det erfaringsmessig dukker opp svært få oppgaver. Slik flertallet ser det vil oppgavene kunne løses av vekterne i Vaksentralen uten at dette vil medføre en reduksjon i kvaliteten på tjenestene som kan sies å innebære en vesentlig ulempe for virksomheten. Flertallet kan ikke se at arbeidsgiver har sannsynliggjort at det vil innebære noen vesentlig ulempe at A arbeider en time ekstra hver dag den andre uken, og viser til at han har sagt seg villig til å gjøre for eksempel administrative oppgaver/kontorarbeid. Ved en slik løsning vil heller ikke makkerens turnus bli berørt.

Etter en avveining av arbeidstakers behov i forhold til ulempene den ønskete fleksibiliteten medfører for virksomheten har flertallet kommet fram til at ulempene ikke anses vesentlig i lovens forstand og at arbeidstaker dermed gis medhold.

Nemndas mindretall, medlemmene Pedersen og Poulsen, har etter en konkret vurdering kommet til at det vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten å tilpasse arbeidstiden slik at A har fri kl. 16.00-17.00 annenhver uke og jobber en time ekstra hver dag den andre uken. Mindretallet har i vurderingen lagt vekt på arbeidsgivers opplysninger om å være sterkt bundet av føringer fra oppdragsgiver med hensyn til arbeidstid og oppgaveløsning, at det er vanskelig å skaffe vikar til den ene timen på grunn av regulering i vekteroverenskomsten, krav til sikkerhetsklarering og stillingens lokalisering. Det er også lagt vekt på opplysningen om at en kombinasjon av turnus mellom Adkomst og Vaktentralen ikke kan gjennomføres uten at tjenesten får redusert kvalitet, og at det er få muligheter for justeringer innenfor stillinger på dagtid ved at ikke er ledige timer noe sted, eller mulig å omdisponere personell uten at dette blir flytting mot deres vilje.

Mindretallet har forståelse for at A med aleneomsorg for to små barn annenhver uke har behov for tilpasning av arbeidstiden for å levere/hente i barnehage, men at dette ikke veier opp for de vesentlige ulempene virksomheten påføres ved den omsøkte ordningen.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid i form av fri kl. 16.00-17.00 annenhver uke og 1 time ekstra arbeidstid annenhver uke fram til skolestart 2022.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

10. mai 2021

### **Til orientering:**

Tvister som er nevnt i arbeidsmiljøloven §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a, kan bringes inn for domstolene etter at Tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 annet ledd. Nemndas konklusjon står ved lag mens saken er til behandling ved domstolene. Dersom dette vil virke urimelig, kan retten etter krav fra en av partene fastsette en annen midlertidig ordning.

Fristen for å bringe tvisten inn for domstolene er åtte uker fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 fjerde ledd.