



Fleksibel arbeidstid

Alle arbeidstakere har rett til fleksibel arbeidstid hvis det kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Hensikten er å imøtekomme arbeidstakernes ønske om større innflytelse over egen arbeidstid.

Avtale om fleksitid kan være én form for fleksibel arbeidstid. Ordningen gir arbeidstakeren mulighet til selv å avgjøre når på dagen arbeidstiden skal legges, innenfor visse rammer. Flexitid kan også innebære at arbeidstakerne kan innarbeide ekstra arbeidstid som så kan avspaseres på et senere tidspunkt, i samråd med arbeidsgiver.

Fleksibel arbeidstid kan for eksempel være en avtale om gjennomsnittsberegning som gjør det mulig for arbeidstakeren å arbeide mer i deler av året, for så å ha mer fri i andre perioder.

Begrepet fleksibel arbeidstid omfatter også andre former for fleksibilitet i tilknytning til arbeidstiden.

[Se arbeidsmiljøloven § 10-2 \(3\) om arbeidstidsordninger](#)

En ulempe for virksomheten?

Arbeidstakers rett til fleksibel arbeidstid er betinget av at det kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Hva som er en vesentlig ulempe må vurderes i hvert enkelt tilfelle. I noen virksomheter vil det være vanskelig å gjennomføre fleksibel arbeidstid. Eksempler på dette kan være i tjenesteytende virksomhet hvor de ansatte må være tilstede av hensyn til brukerne.

Det er ikke nok å påvise en generell ulempe. Ulempene må være forholdsvis betydelige for at arbeidstaker skal kunne nektes fleksibel arbeidstid. Det er i utgangspunktet opp til arbeidsgiver å påvise at slik vesentlig ulempe foreligger.

Arbeidsgiver er forpliktet til å forsøke å legge forholdene til rette slik at ulempene blir minst mulig.

Fremgangsmåte

Dersom du ønsker en ordning med fleksibel arbeidstid bør du fremme en skriftlig søknad til arbeidsgiver om dette. Det bør fremgå av søknaden hvilken ordning du ønsker og om søknaden gjelder for en begrenset tidsperiode.

Tvisteløsning

Hvis arbeidsgiver og arbeidstaker er uenige om hvorvidt arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid, kan tvisten bringes inn for tvisteløsningsnemnda.

Fristen for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers avslag har kommet frem til arbeidstaker.

[Les mer om tvisteløsningsnemda](#)

[Se arbeidsmiljøloven § 10-13 - om tvisteløsning](#)

[Se arbeidsmiljøloven § 17-2 - om tvisteløsningsnemnd](#)
