



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
18. mars 2022

**Vår referanse**  
2021/238

**Saksbehandler**  
Nina N. Hermansen

## VEDTAK NR 20/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 17. mars 2022.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS  
Marianne Pedersen, Virke

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Joakim Zahl Fjell, Sola kommune  
Kristin Moen Tollefsen, Norsk fysioterapeutforbund

### **Saken gjelder**

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

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B kommune, X

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A er fast ansatt som fysioterapeut i stilling på 100 prosent i B kommune, for tiden i X, ved rehabiliterings- og mestringssenteret, avdeling for hverdagsrehabilitering.

A søkte om fleksibel arbeidstid i brev datert 19. august 2021. Hun ønsker en fleksitidsordning med en kjernetid fra kl. 09.00 til kl. 14.30. Hun har to barn, ett som går i barnehagen og ett som går på skolen, ettersom aktivitetsskolen og barnehagen ikke åpner før kl. 07.30 har hun problemer med å være på jobb til kl. 08.00. Hun har derfor en avtale med sin avdelingsleder om at hun kan komme noe senere de dagene barna leveres i barnehage og på aktivitetsskole. Kriteriet er at hun må arbeide tilsvarende senere samme dag.

Virksomheten har hatt fleksibel arbeidstid fra 2014 til ordningen ble avviklet i juni 2021. A arbeider i avdeling for hverdagsrehabilitering, som består av 8 sykepleiere, 4 fysioterapeuter og 5 ergoterapeuter.

Mestringsteamet jobber tverrfaglig med brukere som har endrede behov for pleie- og omsorgstjenester. Mange av brukerne kommer fra sykehus og andre helseinstitusjoner, men avdelingen får også henvendelser fra brukerne selv, samarbeidspartnere og pårørende. Mestringsteamet kartlegger brukerne i hjemmet, tilrettelegger og veileder, for deretter å sette mål for tjenesten sammen med brukeren.

Alle ergoterapeuter og sykepleiere i mestringsteamet jobber dagtid 37,5 timer i uken, kl. 08.00 - kl. 15.30. Fysioterapeuter jobber 36 timer i uken.

As søknad ble avslått av arbeidsgiver i brev datert 8. november 2021. Avslaget ble begrunnet med at fleksitid ikke kunne innvilges inntil vurderingen av arbeidstiden ved avdelingen var ferdig og endringer var gjort i tråd med avtaleverket, arbeidsavtalen og brukernes behov.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 6. desember 2021. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 6. desember 2021
- brev datert 21. januar 2022
- brev datert 14. februar 2022

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 11. februar 2022

### **Arbeidstakers anførsler**

A gjør gjeldende at hun har rett til fleksibel arbeidstid i form av en fleksitidsordning med kjernetid fra kl. 09.00 til kl. 14.30. Hun anfører i det vesentligste at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort en vesentlig ulempe dersom hun innvilges fleksitid. Hun har hatt fleksitid fra 2014 og frem til juni 2021 og anfører at det har fungert fint. A er kritisk til prosessen rundt

fjerningen av fleksitid, og mener det har vært mangelfull involvering av tillitsvalgte, mangelfull informasjon og manglende begrunnelse for avviklingen av fleksitid. Hun ønsker å kunne styre arbeidshverdagen sin i større grad selv, slik det var tidligere.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune, X mener at A ikke har rett til fleksibel arbeidstid, og anfører i det vesentligste at den endret arbeidstiden er innført for å bidra til bedre kvalitet i tjenesten. For å ivareta prinsippet om riktige tjenester til riktig tid, med fokus på tidlig innsats, bør tjenesten være tilgjengelig for brukeren på de tider av døgnet pasienter skrives ut. Med arbeidstidsendringen ble også fleksitid avviklet på bakgrunn av tjenestens behov.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

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 og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt to medlemmer med særlig kunnskap om bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

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 i Ot. Prp. 49 for 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.»*

Arbeidstaker har i denne saken søkt om fleksibel arbeidstid i form av fleksitid med kjernetid fra kl. 09.00 til kl. 14.30. Nemnda finner i tråd med det ovennevnte at dette omfattes av begrepet fleksibel arbeidstid. Spørsmålet blir derfor om en slik tilpasning av arbeidstiden til A vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

I henhold til Ot. Prp. 49 for 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 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 for 2004-2005 punkt 13.8.4. Tvisteløsningsnemnda vil imidlertid bemerke at det i de aller fleste tilfeller vil være forbundet med ulemper 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.

Dersom det allerede er etablert en kollektiv arbeidstidsordning i virksomheten, vil arbeidstakers behov for en individuelt tilpasset arbeidstidsordning normalt være redusert. Flere ulike fleksible arbeidstidssystemer vil kunne sies å utgjøre en vesentlig ulempe, slik at nye systemer må tilpasses de eksisterende for å kunne være akseptable. Arbeidstaker vil imidlertid også i slike tilfeller kunne ha rett til en individuelt tilpasset arbeidstidsordning, dersom det ikke kan sies å innebære en vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at det ikke er sannsynliggjort at det vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten dersom A får innvilget fleksibel arbeidstid i form av en fleksitidsordning. Nemnda viser til at arbeidsgiver i avslaget begrunnet dette med at fleksibel arbeidstid ikke kunne innvilges før pågående prosess med hensyn til arbeidstiden ved avdelingen var ferdig. Etter nemndas oppfatning synliggjør ikke en slik begrunnelse at fleksibel arbeidstid for A vil utgjøre en vesentlig ulempe for virksomheten. Nemnda kan heller ikke se at arbeidsgiver for øvrig har fremlagt konkrete opplysninger om hvorfor As krav om fleksibel arbeidstid vil utgjøre en vesentlig ulempe.

Etter dette har nemnda kommet til at A har rett til fleksibel arbeidstid i form av en fleksitidsordning med en kjernetid fra kl. 09.00 til kl. 14.30.

Ettersom virksomheten synes å være i en prosess med hensyn til omlegging av arbeidstiden generelt, innvilges søknaden i ett år fra vedtakets dato.

### **Konklusjon**

A har rett til fleksibel arbeidstid i form av fleksitid med en kjernetid fra kl. 09.00 til kl. 14.30 i ett år fra vedtakets dato.

## **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

18. mars 2022

### **Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 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.