



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
26.06.2024

**Møtedato**  
06.06.2024

**Vår referanse**  
2024/87

**Saksbehandler**  
Katarina Torrissen Revang

## SAK NR 60/24 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

### Sakens tema

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

### Arbeidstaker

A

### Arbeidsgiver

B

### Vedtak

A har ikke rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd.

### Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Ingrid Tordis Enoksen, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Silje Stadheim Almestrand, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Berit Langset, bransjemedlem arbeidstakersiden

Knut Roar Hansen, Medisinsk teknisk avdeling UNN Tromsøs HF, bransjemedlem arbeidsgiversiden

### **Sakens bakgrunn**

A er fast ansatt som ingeniør i stilling på 100 prosent på B, arbeidssted for tiden ved [avdeling]. A sin stilling innebærer forvaltning av medisinsk teknisk utstyr i henhold til forskrift om håndtering av medisinsk utstyr.

Den 21. mars 2024 ble det avholdt et møte mellom arbeidstaker og arbeidsgiver m.fl. Ifølge møtereferatet var temaet for møtet [...]. I møtet uttalte A at han har krav på fleksitid. Arbeidsgiver svarte at han ikke har en slik avtale, og at det forventes at han forholder seg til dette.

A sendte saken til nemnda 25. mars 2024. A søkte deretter skriftlig om fleksibel arbeidstid til arbeidsgiver den 10. april 2024. Ifølge søknaden ønsker han «fleksibel arbeidstid med oppmøte mellom 07:00 – 09:00 med kjernetid fra 09:00 til 14:30».

Arbeidsgiver avsto kravet i brev av 19. april 2024, og begrunnet avslaget med at innvilgelse av fleksibel arbeidstid ville innebære vesentlig ulempe for virksomheten.

### **Sakens dokumenter**

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

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 25. mars 2024
- brev av 9. april 2024
- brev av 10. april 2024
- brev av 26. april 2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 22. april 2024

### **Arbeidstakers syn på saken**

A hevder han har rett til fleksibel arbeidstid med oppmøte mellom kl. 07:00 – 09:00 med kjernetid fra kl. 09:00 til 14:30, og at dette ikke vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten.

A har ikke en turnusplan, og inngår ikke i pasientbehandlingen. Videre har han ikke resepsjonsoppgaver eller koordinatoroppgaver ved sykehuset. Han har heller ikke opplæring av sykepleiere eller leger. Utstyret han har ansvaret for, må ha reservedeler som kan bestilles, eller så må det bestilles service. Når det gjelder viktig utstyr på operasjonssalene, så har disse back-up. Normalt kan ikke utstyret repareres på timen, og bruker kan skrive ut reparasjonsanmodning. Det er ikke behov for tilstedeværelse når denne anmodningen skrives. Uansett er kontoret på [lokasjon] alltid bemannet mellom kl. 08:00 – 09:00.

### **Arbeidsgivers syn på saken**

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav om fleksibel arbeidstid med oppmøte mellom kl. 07:00 – 09:00 og med kjernetid fra kl. 09:00 til 14:30, fordi det vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten.

### A er ansatt i en stilling med kompetanse som må være tilgjengelig ved starten av dagen

I stillingsutlysningen for As stilling fremkom følgende: «Det er utmerket om du har medisinsk teknologisk erfaring og samtykke fra DSB for selvstendig reparasjon av elektromedisinsk utstyr». Dette er et samtykke som A innehar. Det er derved klart at selvstendig reparasjon er en del av forvaltningsoppgavene A er ansatt for å gjøre, og at dette er en del av virksomhetens beredskapstiltak. Behov for akutte reparasjoner vil oppstå fortløpende, og kjernetiden for aktivitet på sykehuset er fra kl. 08:00 til 15:30. Det er derfor svært viktig å ha tilgjengelig medisinsk teknologisk kompetanse fra starten av dagen. Noen ansatte i avdelingen har arbeidstid allerede en halvtime tidligere for å kunne gjøre klart medisinsk teknologisk utstyr for klinikken. Dette gjelder uavhengig av hvilket utstyr A har ansvar for.

Pasientene er i fokus, og alle ansatte må bidra for at pasientene ikke må vente, og at de får den helsetjenesten de har krav på. Helseforetaket må forholde seg til Pasient- og brukerrettighetsloven og helsepersonelloven, og fleksibel arbeidstid i sykehusdrift vil derfor være en vesentlig ulempe. Dette underbygges av at medisinskteknisk personale har betalt lunsjpause på grunn av at akutte hendelser kan oppstå, og lunsj må avbrytes.

Arbeidsgiver bemerker også at A ikke har oppgitt noen særskilt begrunnelse for behov for fleksibel arbeidstid.

Videre viser arbeidsgiver til at i 2023 ble 65 prosent av 9740 arbeidsoppdrag gjennomført på én time eller mindre, og at mange reparasjoner gjennomføres uten bruk av reservedeler.

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

Twisteløsningsnemnda avgjør tvister om fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd, hvor det står at «arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.»

I denne saken er partene uenige om innvilgelse av fleksibel arbeidstid i form av oppmøte mellom kl. 07:00 – 09:00 og med kjernetid fra kl. 09:00 til 14:30, vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten.

### **Nemndas begrunnelse**

Nemnda har enstemmig kommet til at innvilgelse av fleksibel arbeidstid i form av oppmøte mellom kl. 07:00 – 09:00 og med kjernetid fra kl. 09:00 til 14:30, vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

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

Nemnda har kommet til at B i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at det vil innebære vesentlig ulempe å gi A fleksibel arbeidstid slik han har søkt om.

Kravet til «vesentlig ulempe» innebærer at det ikke er nok at arbeidsgiver sannsynliggjør en generell ulempe. 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 en interesseavveining i ulempevurderingen.

I for eksempel tjenesteytende virksomheter, hvor hensynet til brukerne gjør at de ansatte må være til stede på gitte tidspunkter, vil det være vanskelig å gjennomføre fleksibel arbeidstid, jf. Ot. Prp. 49 for 2004-2005 punkt 13.8.4.

Nemnda har i vurderingen lagt vekt på at A ikke har oppgitt noen særskilt begrunnelse for behovet for fleksibel arbeidstid, og at han innehar en kompetanse som er en sentral del av beredskapstiltakene til B. Nemnda legger også vekt på at dette er en liten enhet, der 65 prosent av 9740 arbeidsoppdrag ble gjennomført på én time eller mindre i 2023, og at reparasjon av utstyr krever personlig tilstedeværelse ved avdelingen. En innvilgelse av fleksibel arbeidstid som omsøkt vil også medføre at medisinsk teknisk avdeling måtte sette opp en beredskap over bemanningen i avdelingen, for å dekke opp for de tidspunktene arbeidstaker ikke er til stede for å sikre tilstedeværelse ved oppståtte behov for reparasjoner utenfor kjernetiden.

Nemnda finner det sannsynliggjort at det vil være kritisk for sykehusdriften og helseforetakets plikt til å gi pasientene det helsetilbudet de har krav på, om A ikke er til stede i kjernetiden for aktivitet på sykehuset. Etter nemndas syn underbygges dette av at han og annet medisinskteknisk personale har betalt lunsjpause, fordi de må være tilgjengelig for akutte reparasjoner som skulle oppstå.

Nemnda har etter dette kommet til at det ikke er grunnlag for å overprøve arbeidsgivers vurdering av at fleksibel arbeidstid som omsøkt vil kunne påvirke forvaltningsoppgavene som A er tilsatt for å gjøre, og at dette vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten. Nemnda har etter dette kommet til at A ikke få medhold i sitt krav om fleksibel arbeidstid.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

26. juni 2024