

## **VEDTAK NR 07/14 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 27. februar 2014**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder  
Anne-Lise H. Rolland, oppnevnt etter forslag fra LO  
Elisabeth Lea Strøm, oppnevnt etter forslag fra NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Karin Erlimo, OUS  
Ann-Mari Wold, Fagforbundet

### **Saken gjelder**

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

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

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

### **Saksforhold**

A har siden 1997 vært ansatt som logoped/avdelingsleder ved X Rehabiliteringssenter, B.

I forbindelse med nedlegging av rehabiliteringssenteret ble A fra januar 2014 overført til stilling ved Z sykehus, også dette underlagt B. Ved Z sykehus fungerer han nå i to stillinger på til sammen 100 prosent; 50 prosent stilling som logoped og 50 prosent stilling som konsulent ved Lærings- og mestringssenteret (LMS). A arbeider annenhver uke som konsulent og annenhver uke som logoped. Begge stillinger har arbeidstid fra kl. 08.00 til kl. 15.30.

I e-post av 15. november 2013 søkte A arbeidsgiver om fleksibel arbeidstid etter en fast ordning. Den omsøkte ordningen går ut på at han skal jobbe 2,5 timer utover normal arbeidstid mandag til onsdag for så å avspasere på fredager.

Søknaden ble begrunnet med at han fra sitt bosted i X har så lang reisevei til arbeidsstedet at han vil ukependle, og at han således ønsker mest mulig tid hjemme med familien.

Søknaden ble avslått av B i e-post av 17. november 2013.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 10. desember 2013.

I ettertid har A i brev av 6. februar 2014 overfor nemnda endret sitt opprinnelige krav til en ordning med fleksibel arbeidstid der han ikke avspasere fast hver fredag, men gis mulighet til å opptjene/avspasere inntil 25 hele dager i året når det måtte passe. A er av arbeidsgiver tilbudt avtale om fleksitid i henhold til virksomhetens eksisterende fleksitidsordning, der det gis anledning til å avspasere inntil 12 hele dager per kalenderår.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 10. desember 2013
- brev av 9. januar 2014
- brev av 6. februar 2014

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 14. januar 2014
- e-post av 24. februar 2014

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Utvidelse av antall opptjeningsdager i den eksisterende fleksitidsavtalen vil ikke medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Begge stillingene inneholder en del arbeidsoppgaver som kan utføres uavhengig av faste tidspunkter.

Ettersom han jobber annenhver uke i stillingene, vil han uansett ikke være tilstede i kjernetiden hver dag. Flere dager med avspasering vil dermed ikke stille vesentlig større krav til koordinering med andre yrkesgrupper ved sykehuset enn det som er tilfellet nå.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste:

As arbeidsoppgaver er i begge stillingene direkte knyttet til sykehusets pasienter, og at hans primæroppgave er å bistå dem fra kl. 08.30 til kl. 15.30. Koordinering med andre samarbeidspartnere ved sykehuset vil også foregå i dette tidsrommet. Dette gjør at det både er begrensede muligheter til arbeid utover vanlig arbeidstid samt få muligheter til avspasering av hele dager.

Konsulentstillingen ved LMS er på til sammen 80 prosent, og deles av A (50 prosent) og en annen arbeidstaker (30 prosent). Det er behov for å ha noen tilstede ved LMS hver dag, og dersom A skal kunne avspasere 25 dager i året vil dette gå ut over tjenestetilbudet der.

Både den omsøkte ordningen med fast ukentlig opptjening og avspasering av plusstid og den senere foreslåtte ordningen med inntil 25 avspaseringsdager for vil således medføre en vesentlig ulempe for virksomheten,

### **Tvistløsningsnemndas 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.

Arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd fastsetter en rett til fleksibel arbeidstid for alle arbeidstakere, dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Arbeidsmiljøloven har ingen definisjon av begrepet fleksibel arbeidstid. Av forarbeidene til § 10-2 tredje ledd (Ot prp 49 for 2004 – 2005 side 169 og side 316) fremgår at fleksibel arbeidstid vil kunne omfatte forskjellige former for fleksibel organisering av arbeidstiden. Ett eksempel kan være såkalt fleksitid, det vil si at arbeidstakeren innenfor visse rammer selv kan avgjøre når på dagen arbeidstiden skal legges. Ordningen kan også innebære at arbeidstakerne kan innarbeide ekstra arbeidstid som så kan avspaseres på et senere tidspunkt.

Etter at saken ble brakt inn for nemnda har arbeidstaker gått bort fra sitt krav om fast ukentlig opptjening/ avspasering av fleksitid. På grunnlag av As brev legger nemnda til grunn at han nå i stedet ønsker at den generelle fleksitidsordningen ved B for ham utvides fra 12 til inntil 25 mulige opptjenings-/avspaseringsdager årlig.

Nemnda finner at ønsket om utvidelse av virksomhetens eksisterende fleksitidsordning klart faller inn under arbeidsmiljøloven § 10-2 annet ledd om rett til fleksibel arbeidstid, og det avgjørende vil derfor være om det vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver å innvilge A en fleksitidsordning som avviker fra den ordningen som gjelder de andre ansatte ved sykehuset.

Det er i utgangspunktet opp til arbeidsgiver å sannsynliggjøre at det er en vesentlig ulempe forbundet med å gi arbeidstakeren rett til fleksibel arbeidstid. Om det foreligger en vesentlig ulempe, beror på en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. Virksomhetens art vil i praksis

ofte være et sentralt element i ulempevurderingen. For eksempel i tjenesteytende virksomheter vil de ansattes tilstedeværelse ofte være nødvendig av hensyn til brukerne, og det vil da være mindre rom for fleksibilitet enn i andre virksomheter. Det vil også kunne være av betydning om det er etablert en kollektiv arbeidstidsordning i virksomheten. I så fall vil arbeidstakers behov for en individuelt tilpasset arbeidstidsordning normalt være redusert. Nemnda presiserer likevel at det for de færreste virksomheter kan hevdes generelt at det aldri er rom for ytterligere fleksibilitet enn den arbeidsgiver har lagt opp til i kollektive ordninger. Avgjørelsen vil alltid bero på en konkret ulempevurdering. Der arbeidstaker har særlig tungtveiende behov, må arbeidsgiver strekke seg lenger enn ellers for å tilrettelegge for arbeidstaker.

Nemnda har forståelse for As behov for mer sammenhengende tid med familien på grunn av hans pendlerstatus, men nemnda finner etter en konkret vurdering at en innvilgelse av en generell ordning der han har mulighet for fleksibel avspasering av inntil 25 dager årlig vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Nemnda mener likevel at hans tungtveiende behov for større fleksibilitet tilsier at arbeidsgiver bør foreta en individuell vurdering av om arbeidsoppgavene tillater avspasering utover de 12 dagene som følger av den generelle ordningen ved virksomheten. Nemnda presiserer at forutsetningen for å avspasere ytterligere selv sagt er at arbeidstaker har utført arbeid i flere timer enn arbeidsavtalen krever, og at plusstiden avvikles etter avtale med arbeidsgiver.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold, men nemnda oppfordrer arbeidsgiver til å tillate avspasering utover det A har krav på etter den generelle ordningen.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Oslo, 06.03.2014

### **Til orientering**

Tvist om rett til fleksibel arbeidstid kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 andre 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.