

Tvisteløsningsnemnda

etter arbeidsmiljøloven

Vedtaksdato: 04.02.2015

Ref. nr.: 14/92532

Saksbehandler: Helene Nødset Lang

VEDTAK NR 02/15 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 28. januar 2015.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Silje Hassellund Solberg, oppnevnt etter forslag fra LO

Elisabeth Lea Strøm, oppnevnt etter forslag fra NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Ingebretth Forus, Altus Intervention

Bent Ove Hanasand, Halliburton

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 er ansatt som Warehouse Supervisor / Senior Warehouse Coordinator ved X hos B. I henhold til arbeidsavtalen av 12. juli 2011 er arbeidstiden hans 37,5 timer per uke fordelt på fem dager a 7,5 timer. Ordinær kontortid er 8 timer, normalt fra kl. 8 til kl 16.

Det ble inngått avtale med tillitsvalgte den 3. september 2014 om toskiftsordning med oppstart i oktober 2014. Utarbeidelse av arbeidsplanen startet opp våren 2014 og er fremforhandlet med de tillitsvalgte. Skiftplanen rullerer over en periode på 8 uker. Bemanningsbehovet er to personer på dagtid og en på kveldstid og lørdager.

A søkte om fritak fra skiftordningen 18. september 2014. Ordningen skulle starte 20. oktober 2014 og vare til 31. mai 2015. Begrunnelsen for søknaden var at A har delt omsorg for et barn annenhver helg og et variabelt antall kvelder i uken. Disse kveldene er tilpasset ekssamboerens turnus. Ingen av dem har foreldre som kan hjelpe til når begge har vakter.

Søknaden ble avslått i møte 23. september 2014. Begrunnelsen for avslaget var at arbeidstiden må tilpasses virksomhetens reelle behov, og at Oljeserviceavtalen gir anledning til å innføre skiftordning, til tross for angitt arbeidstid i kontrakten.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post fra klubbleder for Industri Energi, av 15. oktober 2014.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 15. oktober 2014 med vedlegg
- brev av 20. november 2014 med vedlegg
- brev av 13. januar 2015
- e-post av 21. januar 2015 med vedlegg
- e-post av 26. januar 2015

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 20. november 2014 med vedlegg
- brev av 9. januar 2015
- brev av 16. januar 2015

Arbeidstakers anførsler

A anfører at han ikke har mulighet til å gå i en toskiftsordning på grunn av at han har delt omsorg for et barn annenhver helg og et variabelt antall kvelder i uken. Disse kveldene er tilpasset ekssamboerens turnus. Ingen av dem har foreldre som kan hjelpe til når begge har vakter. Kostnader til barnepass vil være en økonomisk belastning for A og ekssamboeren dersom de må tilpasse seg skiftordningen.

Fagforeningen var ikke opplyst om As utfordringer med å jobbe skift da avtalen ble fremforhandlet.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

A jobber ved lager/varemottaket som yter tjenester til produksjonen på basen, i form av utlevering og oppfølging av nødvendig utstyr osv.. Det er et krav at lagerets åpningstid følger det behovet som produksjonen til enhver tid har. Dette er nødvendig for å unngå stans eller forsinkelser i produksjonen.

Arbeidsgiver opplyser at de har gjort flere forsøk på å omberegne arbeidsplanen før avslag ble gitt, men at dette ville medført vesentlig ulempe for arbeidsgiver og de andre som jobber etter samme arbeidsplan. Det ble også opplyst om mulighetene til å bytte vakter med andre, og A fikk mulighet til å velge oppstartsvakt før ordningen ble iverksatt.

Dersom A kun skulle jobbe dagtid ville belastningen på de andre blitt uforholdsmessig stor. Videre ville de fått problemer med timetall og hviletider i forhold til arbeidsmiljøloven. Overtid for de andre arbeidstakerne er heller ikke aktuelt da dette ville være planlagt overtid.

Arbeidsgiver er inne i en periode med nedbemanninger og har ikke ledige stillinger. A kan få på dagtid. Det er ikke aktuelt å opprette en ny stilling.

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.

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. Av forarbeidene til § 10-2 tredje ledd (Ot.prp. nr. 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.

Fleksibel arbeidstid kan også være en avtale om gjennomsnittsberegning som gjør det mulig for arbeidstaker å arbeide mer i deler av året, for så å ha tilsvarende mer fri i andre perioder. Begrepet fleksibel arbeidstid omfatter imidlertid også andre former for fleksibilitet i tilknytning til arbeidstiden.

Arbeidstaker ønsker fritak fra gjeldende skiftordning, slik at han ikke jobber kveldstid. Nemnda er av den oppfatning at den ordningen arbeidstaker ber om, ikke innebærer fleksibel arbeidstid i § 10-2 tredje ledds forstand. Ordningen arbeidstaker ber om gir ingen rett til selv å avgjøre når på dagen arbeidstiden skal legges, men derimot en annen arbeidstidsordning enn den ordinære skiftordningen på hans arbeidsområde. Nemnda har i en rekke tidligere saker uttalt at § 10-2 tredje ledd ikke gir krav på fritak fra skift- eller turnusordninger, og finner ikke grunn til å fravike denne praksisen.

Det er unaturlig å forstå rett til fleksibel arbeidstid som et krav på et generelt fritak fra en fast arbeidstidsordning som i utgangspunktet gjelder alle ansatte. Å strekke § 10-2 (3) så langt ville også harmonere dårlig med andre rettigheter til tillempling av arbeidstiden som f.eks. § 10-2 (2). Etter den bestemmelsen er fritak fra nattarbeid betinget av at det foreligger helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner. Når fritak kvalifiseres på den måten der, kan det ikke ha vært lovgivers mening at man kan oppnå betydelige fritak fra en ellers fast arbeidstidsordning etter en annen bestemmelse som ikke stiller vilkår overhodet.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 04.02.2015

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.