



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
23.08.2023

Vår referanse
2023/158

Saksbehandler
Katarina Torrissen Revang

VEDTAK NR 77/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet skriftlig av nemndas leder.

Saken gjelder

Tvist om rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (3)

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som tekniker i stilling på 100 prosent hos B.

I arbeidsavtalen til A fremgår det at arbeidstaker aksepterer at bedriften benytter en gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, jf. arbeidsmiljøloven § 10-5. Videre fremgår det at arbeidstiden for tiden er i tidsrommet mellom kl. 07:00 og kl. 15:00.

B varslet i februar 2023 at det vil bli innført en turnusordning hvor de ansatte skal bo på flåten og ha beredskapsvakt i arbeidsperioden.

I denne forbindelse fremmet A krav om tilrettelagt arbeidstid, med henvisning til arbeidsmiljøloven § 10-2 og likestillings- og diskrimineringsloven § 6. A ønsker å delta i turnusen, men slik at han har beredskapsvakt fra eget hjem og rykker ut hvis alarmen går. Kravet er begrunnet med at det å bo på anlegget vil være svært inngripende for familielivet og omsorgsoppgavene han har. Han har tre små barn og en til på vei.

B avslo kravet i brev av 8. juni 2023. Arbeidsgiver konkluderte med at kravet falt inn under begrepet fleksibel arbeidstid i arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd, men at det ville innebære en vesentlig ulempe for virksomheten å innfri kravet.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev av 5. juli 2023.

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at når arbeidsgiver krever at arbeidstakerne skal bo på anlegget for å være tilgjengelig for alarmer, vil en være tilgjengelige for arbeidsgiver 24 timer i døgnet. I en slik situasjon bør hver time vært regnes som arbeidstid. A anfører derfor at å be om at beredskapsvakten skal skje fra eget hjem er et spørsmål om tilrettelagt arbeidstid, og ikke et spørsmål om hvor jobben skal utføres fra. Han viser til at selve arbeidet skal skje på samme sted uansett, da han ved en eventuell uttrykking vil måtte dra til anlegget og utføre jobben der.

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. Dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan tvisteløsningsnemndas leder eller nestleder avvise saken alene, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 annet ledd. Nemndas leder har derfor behandlet saken alene.

Nemndas leder bemerker at tilrettelagt arbeidstid er regulert i arbeidsmiljøloven § 4-6, og at denne gjelder for arbeidstakere som har fått redusert arbeidsevne. Tvisteløsningsnemnda har ikke kompetanse til å avgjøre tvister etter denne bestemmelsen. Partene anfører imidlertid at problemstillingen faller inn under retten til fleksibel arbeidstid i arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd.

Problemstillingen i saken gjelder således hvorvidt det å gjennomføre beredskapsvakt fra eget hjem, framfor fra arbeidsstedet, faller inn under begrepet fleksibel arbeidstid i arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd.

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.»

I vedtak 40/23 har nemnda etter dette uttalt at:

«fleksibel arbeidstid i lovens forstand vil kunne omfatte forskjellige former for fleksibel organisering av arbeidstiden. I tråd med nemndas praksis (vedtak 35/17 og senere vedtak) vil dermed de fleste tilpasninger av arbeidstiden kunne omfattes av begrepet, slik at arbeidstaker vil ha krav på fleksibel arbeidstid dersom den omsøkte ordningen ikke medfører en vesentlig ulempe for arbeidsgiver.»

Som det fremgår omfatter begrepet "fleksibel arbeidstid" når arbeidet skal utføres og eventuelle tilpasninger i denne forbindelse.

Etter det opplyste ønsker A å ta del i turnusordningen som planlagt, men krever å utføre den delen av arbeidstiden som er i beredskap fra eget hjem, og rykke ut hvis alarmen går. Etter nemndas leder sitt syn gjelder derved ikke kravet i denne saken en tilpasning av når arbeidet skal utføres, men om deler av arbeidet skal utføres fra eget hjem. Det tilligger arbeidsgiver i kraft av styringsretten og rammene for denne å ta stilling til dette spørsmålet. Nemndas leder har derfor kommet til at bestemmelsen om fleksibel arbeidstid i § 10-2 tredje ledd ikke kommer til anvendelse, og at det ligger utenfor nemndas kompetanse å ta stilling til tvisten, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 første ledd. Saken må derfor avises.

For ordens skyld bemerker nemndas leder at tvister om likestilling og diskrimineringsloven avgjøres av diskrimineringsnemnda, jf. lovens § 35 og faller derfor også utenfor Tvisteløsningsnemndas kompetanseområde, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 første ledd.

Konklusjon

Saken avvises fordi tvisten ligger utenfor nemndas kompetanse etter arbeidsmiljøloven § 17-2 første ledd.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

23. august 2023

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 første ledd 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.