

VEDTAK NR 20/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 5. april 2018

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Sigrun Sagedahl, nestleder
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS
Gry Brandshaug Dale, KS

Særskilt oppnevnte medlemmer

Anita Hegg, Virke
Kjell Finvåg, Handel og kontor

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 fast ansatt som butikkmedarbeider i stilling på 100 prosent hos B. Hun har nå 50 prosent permisjon frem til 1. august 2018.

As arbeidstid er fordelt som følger pr. uke: to vakter fra kl. 15.00 til kl. 23.00, to vakter fra kl. 09.00 til kl. 17.00 og en vakt fra kl. 07.00 til kl. 15.00.

A fremsatte søknad om fleksibel arbeidstid ved e-post av 3. januar 2018. Hun er alenemor og ønsker å arbeide i barnehagens åpningstid som er fra kl. 07.00 til kl. 16.30 slik at hun får levert og hentet barnet sitt i barnehagen.

B er en dagligvarebutikk med cirka 90 millioner kroner i omsetning. Den har totalt 20 ansatte. Butikken har åpningstid fra kl. 07.00 til kl. 23.00 mandag til lørdag, og kl. 09.00 til kl. 21.00 på søndager.

Arbeidsgiver avsto kravet i brev datert 7. januar 2018. Avslaget var begrunnet med at de ikke kan innvilge fleksibel arbeidstid i forhold til de arbeidstimene og tidene bedriften trenger utfra åpningstidene. De har kuttet endel timer som har resultert i at en del dagvakter er borte.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 8. januar 2018.

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 8. januar 2018
- e-post av 20. januar 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 19. januar 2018

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun har rett til fleksibel arbeidstid. Videre anfører hun at bestillinger fullt mulig kan gjøres på kveldene i noen tilfeller. Frysevarebestillingen som hun selv gjør kan gjennomføres helt frem til kl. 23.00. I forhold til at fruktansvarlig og ferskvareansvarlig må være tilgjengelig for selgere på dagtid, kan dette løses ved at selgerne tar kontakt med noen andre som kan gi beskjed til den det gjelder dagen etter. A anfører at det er mulighet for tilrettelegging for henne.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at de ikke har mulighet til å tilpasse arbeidstiden etter As ønske. De må ta hensyn til de andre ansatte og til de økonomiske rammene de har. Butikken har stort sett bare avdelingsledere på jobb på dagtid. De som har 100 prosent stilling arbeider en formiddag og resten kveld, lørdager og søndager. Dersom

arbeidstaker innvilges fleksibel arbeidstid som omsøkt, må butikken lage nye vakter som ikke finnes i bedriften i dag og det må legges oppå dagens arbeidsplan. Konsekvensen blir at andre ansatte mister timer. De har også tre andre som er i fødselspermisjon, når de er tilbake vil det være enda vanskeligere i forhold til kostnader.

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 nestleder, to faste medlemmer samt to medlemmer med særlig kunnskap om bransjen som er berørt i saken.

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 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.

I tråd med nemndas vedtak 35/17 vil de fleste tilpasninger av arbeidstiden kunne omfattes av begrepet, slik at dersom den omsøkte ordningen ikke medfører en vesentlig ulempe for arbeidsgiver, vil arbeidstaker ha krav på fleksibel arbeidstid.

Det er i utgangspunktet opp til arbeidsgiver å sannsynliggjøre at det er en vesentlig ulempe forbundet med å gi arbeidstakeren rett til fleksibel arbeidstid. Hva som vil være å anse som en vesentlig ulempe, vil bero på en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. Kravet til «vesentlig ulempe» innebærer imidlertid 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. 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.

Tvisteløsningsnemnda vil imidlertid bemerke at det i de aller fleste tilfeller vil være forbundet med ulemper å tilpasse en turnus til enkelte arbeidstakeres individuelle behov. Hvorvidt disse ulempene er vesentlige, vil imidlertid avhenge av en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle.

Slik saken er opplyst, har nemnda etter en konkret vurdering kommet til at den omsøkte ordningen med fleksibel arbeidstid vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Arbeidstaker har bedt om å få jobbe i barnehagens åpningstid som er fra kl. 07.00 til kl. 16.30 slik at hun får levert og hentet barnet sitt i barnehagen. Ingen av vaktene arbeidstaker har pr. dags dato passer helt med barnehagens åpningstid. Dersom arbeidstaker skal få innvilget fleksibel arbeidstid må arbeidsgiver lage nye vakter som ikke finnes i bedriften i dag og det må legges oppå dagens arbeidsplan. Dette vil også medføre at andre arbeidstakere vil få endret sin arbeidstid, herunder få færre timer. Nemnda mener at dette vil innebære en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Nemnda har særlig lagt vekt på at behovet for fleksibel arbeidstid gjelder hver dag og ikke bare noen få dager i uken.

Nemnda har etter dette kommet til at arbeidstaker ikke har krav på fleksibel arbeidstid som omsøkt.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Sigrud Sagedahl
nestleder

09.04.2018

Til orientering

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4a kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (2). 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 (3).