

VEDTAK NR 62/15 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 17. september 2015

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due (vara for Henning Harborg), leder
Lornts N. Nagelhus (vara for Silje Hassellund Solberg), LO
Silje S. Almestrand (vara for Elisabeth Lea Strøm), NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Hans-Martin Møllhausen, Norsk Industri
Torstein Goyer, NITO

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 Senior Process Engineer i stilling på 100 prosent ved B.

Virksomheten har en generell fleksitidsordning for de arbeidsfunksjoner som muliggjør dette. Kjernetiden er fra kl. 09.00 til kl. 15.00.

A hadde tidligere arbeidssted i X, men da Xkontoret ble nedlagt våren 2015, fikk han ny stilling ved virksomhetens avdeling på Y. Dette medførte at han fikk om lag to timer netto reisevei med bil fra sitt hjem til arbeidsstedet.

A har et barn som på grunn av en kronisk sykdom trenger ekstra oppfølging i form av legebesøk, oppfølgingsmøter på skole, mv. Samværsordningen han har med barnets mor innebærer blant annet at han må levere barnet på skolen hver mandag morgen før han kjører til arbeidsstedet i Y.

På grunn av reisevei til jobb og sønnens behov, søkte han i brev av 16. april 2015 om en utvidet ordning med fleksibel arbeidstid og delvis bruk av hjemmekontor. Den omsøkte ordningen omfatter mulighet til å starte arbeidsdagen kl. 11.00 på mandager, anledning til å opparbeide seg plusstid ved lengre arbeidsdager tirsdag til torsdag hver uke, samt avspasering eller hjemmekontor på fredager.

Søknaden ble delvis avslått av arbeidsgiver i brev av 28. mai 2015, og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 24. juni 2015.

Etter at saken ble brakt inn for nemnda har arbeidsgiver tilbudt en ordning der A har arbeidstart kl. 11.00 på mandager og hjemmekontor på fredager. Han har også rett til ulønnet permisjon i inntil 20 dager per kalenderår, jf. arbeidsmiljøloven § 12-9. Videre tillates avspasering av timer/dager ved opparbeidet plusstid innenfor virksomhetens generelle fleksitidsordning etter søknad med rimelig varsel.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 24. juni 2015
- brev av 25. august 2015
- brev av 21. september 2015

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 12. august 2015
- brev av 6. oktober 2015

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Arbeidsgiver har ikke godtgjort at det vil være til vesentlig ulempe for virksomheten at A tidvis utfører sine arbeidsoppgaver på kveldstid de dagene han er i Y, og avspaserer plusstiden eller benytter delvis hjemmekontor på dagtid ved behov. Det vil uansett være relativt få tilfeller som ikke er dekket av arbeidsmiljøloven § 12-9 og NAVs utvidede støtte til sykefravær.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

En innvilgelse av kravet om en fast ordning med opparbeiding av plusstimer på kveldstid vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Timene som arbeides må kunne faktureres, og med dagens markedssituasjon er det ofte ikke fakturbare arbeidsoppgaver til A på den tiden av døgnet. Han vil da heller ikke kunne være tilgjengelig for kunder eller samarbeid med kolleger.

Utover den midlertidige avtalen om forskjøvet arbeidstid på mandager og hjemmekontor på fredager, må A således forholde seg til de regler som følger av virksomhetens generelle fleksitidsordning. Opptjening av plusstid må tilpasses det enkelte prosjekt og kan ikke etableres som en fast ukentlig ordning.

Twisteløsningsnemndas merknader

Twist 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 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.

I den aktuelle virksomheten eksisterer det en generell fleksitidsordning, men slik nemnda forstår arbeidstaker, ønsker han en utvidelse av ordningen ved at han gis rett til å opparbeide seg plusstid tre kvelder i uken som en fast ordning.

Nemnda finner at ønsket om å opparbeide seg plusstid ved arbeid utover ordinær arbeidstid enkelte ukedager faller inn under arbeidsmiljøloven § 10-2 annet ledd om rett til fleksibel arbeidstid. Hvorvidt han har krav på mer bruk av hjemmekontor, ligger imidlertid ikke innenfor nemndas avgjørelseskompetanse etter denne bestemmelsen. Det avgjørende vil derfor være om det vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten om A innvilges en rett til å opparbeide seg plusstid fast hver uke.

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. 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 at A ønsker mulighet å opptjene seg plusstid de kveldene han grunnet sin pendlerstatus er borte fra hjemmet, men finner etter en konkret vurdering at en fast ordning med arbeid utover ordinær arbeidstid flere dager i uken vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemnda legger i vurderingen vekt på arbeidsgivers anførsel om at det for tiden er få fakturerbare arbeidsoppgaver A kan utføre etter ordinær arbeidstid, og at opptjeningen av plusstid derfor ikke kan innføres som en fast ordning, men må tilpasses fasene i det enkelte prosjekt og i samsvar med virksomhetens generelle fleksitidsordning.

Det er i vurderingen også lagt en viss vekt på at arbeidsgiver har forsøkt å imøtekomme arbeidstakers behov ved å tilby forskjøvet arbeidstid på mandager og hjemmekontor på fredager, samt at hans behov for fridager langt på vei synes ivaretatt gjennom retten til omsorgspermisjon med støtte fra NAV.

Med tanke på As tungtveiende behov for fleksibilitet, oppfordrer nemnda likevel arbeidsgiver til å foreta en fortløpende individuell vurdering av om arbeidsoppgavene tillater opptjening av plusstid i større grad enn det som nå synes å være tilfelle.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

Oslo, 15.10.2015

Til orientering

Twister 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).