

VEDTAK NR 252/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 7. desember 2017.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio
Silje Stadheim Almestrand, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Else Margrethe Husby, NHO mediebedriftene
Erling Hagen, Handel og kontor

Saken gjelder

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som journalist i stilling på 100 prosent hos B, Y.

X produserer og publiserer innhold til TV, radio og nett. X har tre tv-kanaler, 14 radiokanaler og et bredt nettilbud. X har ca 3500 årsverk. X består av åtte divisjoner og X Y er en del av distriktsdivisjonen. I X er det ca 2000 personer som er ansatt som journalister.

Stillingskategorien omfatter mange ulike arbeidsoppgaver og sjangerområder.

«Åpningstiden» på distriktskontoret til X Y er mellom kl. 05.00 til kl. 22.00. Fra januar 2018 får distriktskontorene ytterligere en tv-sending kl. 22.55.

A ønsker fleksibel arbeidstid, i form av at hun ikke skal ha morgenvakter eller kveldsvakter de ukene hun har barnet sitt boende hos seg. Det ble ikke sendt inn en formell søknad om fleksibel arbeidstid, men det har vært dialog om dette muntlig og på e-post. A har behov for fleksibel arbeidstid annenhver uke i 4-5 år til.

Det er uenighet mellom partene om når søknaden ble avslått. Arbeidsgiver anfører at søknaden ble avslått på det tidspunktet ny arbeidsplan ble besluttet 9. mars 2017 og A fikk avslag på søknaden om tilpasset arbeidstid. Arbeidstaker anfører at det fortsatt var dialog etter 17. mars og hevder at siste dialogmøte hos NAV 18. mai 2017 var en dialog om situasjonen om fleksibel arbeidstid. Arbeidstaker forstår e-post fra arbeidsgiver av 29. juni 2017 som et endelig avslag.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev datert 6. juli 2017, poststempelt 7. juli 2017.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 6. juli 2017
- e-post av 6. juli 2017
- brev av 11. august 2017
- e-post av 12. september 2017
- brev datert 1. desember 2017

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 28. august 2017
- e-post av 13. oktober 2017

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun har et tungtveiende behov for fleksibel arbeidstid. Hun har delt omsorg for et barn på åtte år. Barnet har Downs syndrom med lavt funksjonsnivå, og har blant annet ikke språk. I skoleåret går barnet på aktivitetsskole som har åpningstid fra kl. 07.30 til kl. 16.45. A kan dermed ikke jobbe morgen eller kveldsvakter de ukene hun har barnet boende hos seg. De ukene hun ikke har barnet, kan hun jobbe som normalt. X er en arbeidsgiver av betydelig størrelse med mange ulike arbeidsordninger og har mange ansatte å

spille på. Det burde være mulig for X å gjøre tilpasninger/fylle de morgen- eller kveldsvaktene A ikke har mulighet til å jobbe. Alternativt må A flyttes til en annen funksjon i virksomheten. A anfører at det ikke forelå et vedtak om avslag på fleksibel arbeidstid i mars 2017, men at det fortsatt var en pågående dialog med arbeidsgiver. Dette bekreftes av tillitsvalgt i Y og av Norsk journalistlag sentralt. Lokal tillitsvalgt la fram alternativ turnus og hadde dialog med distriktsdirektør etter dette. A anfører at fleksibel arbeidstid for henne ikke vil medføre økt arbeids- eller ulempebelastning på redaksjonen og hennes medarbeidere.

Arbeidsgivers anførsler

X anfører prinsipielt at saken er fremsatt for sent for nemnda og at den skal avvises. Subsidiært anfører X at A ikke kan gis medhold fordi tilretteleggingen det bes om faller utenfor begrepet «fleksibel arbeidstid». Atter subsidiært anfører X at A ikke kan gis medhold fordi gjennomføringen av den fleksible arbeidstiden vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Dersom A får fleksibel arbeidstid annenhver uke vil det medføre en konkret vesentlig ulempe fordi X Y ikke vil kunne klare å levere sine daglige forpliktelser på radio, tv og nett uten at hennes fravær må belastes øvrige medarbeidere. X vil få mindre rom for midlertidig tilrettelegging for andre som måtte få behov for det. X mener at dette betyr at de ikke vil kunne levere det de skal og at de blir nødt til å velge saker ut fra når A kommer og går, og ikke ut fra viktighet. Til slutt vil dette innebære en svekkelse av X Ys tilbud til publikum og en økt arbeidsbelastning på redaksjonen som allerede jobber i henhold til turnus.

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

Frist for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 4 (1).

A har ikke sendt inn en formell søknad om fleksibel arbeidstid, men det har vært en dialog om dette muntlig og på e-post. Det er uenighet mellom partene om når søknaden ble avslått.

Slik saken er opplyst, legger nemndas flertall, medlemmene Due, Almestrand, Dahlstrøm og Husby til grunn at A ved e-post av 17. mars 2017 skriftlig ble underrettet om at arbeidsgiver avsto søknaden om fleksibel arbeidstid. Fristen for å fremme sak for nemnda utløp dermed 14. april 2017. Selv om arbeidsgiver i mellomtiden, etter anmodning fra arbeidstaker, har kommentert sitt standpunkt, har dette ikke fristavbrytende virkning.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev datert 6. juli 2017, poststemplett 7. juli 2017.

Flertallet har etter dette kommet til at saken må avvises.

Nemndas mindretall, medlem Hagen legger til grunn at det ikke foreligger et klart avslag og at arbeidsgiver har åpnet for dialog og diskusjon om mulighet for fleksibel arbeidstid etter e-post av 17. mars, hvor det sies at de kan snakke mer om dette dersom arbeidstaker ønsker det.

Videre har det vært et dialogmøte med NAV vedrørende fleksibel arbeidstid. Der ble det åpnet for å avholde et ytterligere møte for å diskutere behovet for fleksibel arbeidstid i juni 2017. Møtet ble ikke avholdt, og arbeidsgiver sendte en e-post 29. juni 2017 hvor det blant annet uttales at det ikke er anledning til å benytte fleksibel arbeidstid.

Mindretallet finner at saken derved er fremsatt rettidig, men finner ikke grunn til å ta stilling til de øvrige problemstillingene ettersom flertallet har kommet til at saken avvises.

Konklusjon

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

12.12.2017

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