



Twisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
27.09.2024

Møtedato
18.09.2024

Vår referanse
2024/137

Saksbehandler
Katarina Torrissen
Revang/Birgit Espejord
Jensen

SAK NR 86/24 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Twist om rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A har rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd i form av fleksitid som beskrevet i Bs fleksitidsreglement, men med kjernetid fra kl. 09:00 – 14:30 i en periode på to år fra vedtaksdato.

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Silje Hassellund Solberg, LO, fast medlem arbeidstakersiden

Silje Stadheim Almestrand, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Roger Nilsen Sæthre, Trondheim Voksenopplæringscenter, bransjemedlem arbeidstakersiden

Siri Kristin Kronstad, Fagforbundet, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt i administrativ stilling på 100 prosent i B, for tiden med arbeidssted ved C.

A har vært ansatt ved C i B siden august 2018. Fram til januar 2023 var hun tilsatt i undervisningsstilling med lærervilkår. Hun hadde permisjon fra denne stillingen fra 1. januar 2023, for å jobbe hos Statsforvalteren i D. Underveis i permisjonen fikk hun tilbud om å gå over i en administrativ stilling ved C hvis/når hun kom tilbake. A takket ja, og tiltrådte den administrative stillingen den 1. januar 2024. I avdelingen hun arbeider er arbeidstiden kl. 08:00 – 15:30, inklusiv matpause.

Den 22. mai 2024 søkte A om fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd i en periode på fire år. Hun ønsker ordningen fleksitid som beskrevet i Bs fleksitidsreglement, men med kjernetid fra kl. 09:00 – 14:30.

B avslo søknaden i brev av 29. mai 2024, og begrunnet avslaget med at C ikke har noen avtale om fleksitid for X personale. Arbeidsgiver viste til kommunens fleksitidsreglement, As arbeidsavtale, og til at A har en X stilling som til daglig skal betjene deltakere, andre ansatte og ulike samarbeidspartnere eksternt.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 3. juni 2024.

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 3. juni 2024
- brev av 11. juni 2024
- brev av 2. juli 2024
- brev av 5. juli 2024
- brev av 6. juli 2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 28. juni 2024
- brev av 4. juli 2024

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav om fleksibel arbeidstid fordi det vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten.

B har ikke fleksitid for X arbeidssted hvor det må være en viss bemanning til stede for driften. Dette gjelder blant annet avdelingen hvor A jobber, med for tiden over 10 00 deltakere. Avdelingen består av 11 ansatte hvor flere har deltidstillinger og skal betjene deltakere, øvrige ansatte og flere samarbeidspartnere (tilknyttet integrering). C er åpent i kjernetiden fra kl. 08:00-15:30, og det følger også en del kveldskurs. Hvis A innvilges fleksibel arbeidstid, må C tilsette ekstra personale for å dekke åpningstidene og kunne betjene alle oppgavene og deltakere. Det må til enhver tid være bemanning i resepsjoner og diverse servicestasjoner som blant annet også omfatter samarbeid med andre instanser knyttet opp

til Y-tjenester, og det er her jobbene i avdelingen er forankret. Avdelingen har gjennom innværende skoleår lagt vekt på at alle må kunne delta i de fleste oppgavene ut fra hvor belastningen til enhver tid er.

Avdelingen har tidligere hatt en avtale med en ordning hvor arbeidstakerne kunne tillegge seg selv inntil to timer overtid per uke, og ta ut dette etter eget behov. Dette har A oppfattet som fleksitid. Cs hovedverneombud og to av fagforeningene har kommentert at denne avtalen ikke er gyldig. Avtalen medførte at avdelingen ikke klarte å betjene/utføre sine daglige driftsoppgaver innenfor den berammede arbeidsstokken som C er dimensjonert for.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder hun har rett til fleksibel arbeidstid fordi det ikke vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten. Enhver periode som innvilges vil være til hjelp, og perioden må derfor ikke være fire år slik hun først søkte om.

Arbeidstakers begrunnelse for fleksibel arbeidstid

Det er ikke forenlig med As livssituasjon å ha fast arbeidstid uten mulighet for fleksitid. Arbeidstaker viser til at hun har aleneomsorgen for tenåringsbarn på heltid, og at hun har en reisevei på 30-35 minutter til jobb. Hun er derfor avhengig av å ha fleksibilitet i hverdagen. I tillegg har A en kjæreste som bor 10 timer unna med bil. Uten mulighet for å spare opp plusstid, blir det vanskelig å reise til han. Arbeidstaker var ikke klar over at den nye stillingen i denne avdelingen ikke hadde fleksibel arbeidstid, og hadde takket nei til tilbudet hvis hun hadde visst dette.

Fleksibel arbeidstid kan gjennomføres uten vesentlig ulempe, og har blitt praktisert i perioden fra januar til mai 2024

B har avslått søknaden med en generell begrunnelse. Arbeidstaker savner en individuell vurdering som tar utgangspunkt i As situasjon.

As administrative arbeidsoppgaver er godt egnet til fleksibel arbeidstid, med mye selvstendig arbeid i ulike datasystemer. Hun har varierende grad av samarbeid/kontakt med kollegaer og elever, kandidater og kursdeltakere. Arbeidsbelastningen er størst i perioder med norskprøver, som er fire ganger i året. I disse periodene vil det være behov for å arbeide lengre enn til kl. 15:30. Avspasering kan uansett kun skje når det ikke er på bekostning av arbeidsoppgaver og/eller samhandling med kollegaer, og leder skal godkjenne avspasering i kjernetiden. Det vil dermed i praksis ikke oppstå situasjoner hvor det er en ulempe for virksomheten.

Da hun begynte i stillingen i januar og fram til mai 2024, praktiserte hun tilnærmet fleksibel arbeidstid. Dette var uproblematisk for utførelsen av arbeidsoppgavene.

Øvrige kommentarer

Når det gjelder at arbeidsgiver ikke kjenner til andre lokasjoner underlagt B som har fleksitid for ansatte i tilsvarende avdelinger, så legger arbeidstaker til grunn at det da er grunnskoler det vises til, da det er disse som er kommunale. C er uansett ikke uten videre direkte sammenlignbar med barneskoler, da C har elever, kursdeltakere og prøve kandidater og dekker et større felt, slik at de har flere administrative oppgaver og roller som ikke er knyttet

opp mot ekspedisjon/resepsjon som er typisk ved en barneskole. Det må også nevnes at de X-ansatte ved den andre lokasjonene andre steder i landet, har fleksibel arbeidstid for administrativt ansatte.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Tvisteløsningsnemnda avgjør tvister om fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd, hvor det står at «arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.»

I denne saken er partene uenige om innvilgelse av fleksibel arbeidstid for A vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at A har rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd i form av fleksitid som beskrevet i B s fleksitidsreglement, men med kjernetid fra kl. 09:00 – 14:30 i en periode på to år fra vedtaksdato.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Kan fleksibel arbeidstid slik A har søkt om gjennomføres uten vesentlig ulempe for B?

Nemnda har kommet til at B ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at det vil innebære vesentlig ulempe å gi A fleksibel arbeidstid.

Kravet til «vesentlig ulempe» innebærer at det ikke er nok at arbeidsgiver sannsynliggjør en generell ulempe. Om disse ulempene er å anse som vesentlige eller ikke, vil avhenge av en konkret vurdering.

Nemnda har i vurderingen lagt vekt på at A i all hovedsak vil være til stede i C's kjernetid ved innvilgelse av fleksibel arbeidstid. Nemnda finner det ikke sannsynliggjort at avdelingen må tilsette ekstra personal for å være tilstrekkelig bemannet ved innvilgelse, da det er ti andre tilsatte i avdelingen. Etter nemndas syn har arbeidsgiver anført ulemper som er av generell karakter og begrunnet det med generelle retningslinjer i kommunen. Selv om fleksibel arbeidstid vil medføre visse ulemper for arbeidsgiver, for eksempel tilpasning av arbeidsplan for å dekke opp bemanningen, kan nemnda i denne saken ikke se at arbeidsgiver har sannsynliggjort at disse vil være å anse som vesentlige i lovens forstand.

Nemnda har etter dette kommet til at arbeidstaker må få medhold i sitt krav, og at fleksibel arbeidstid som omsøkt innvilges for to år fra vedtaksdato.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

27. september 2024