

VEDTAK NR 03/10 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 20. januar 2010 i Departementsbygning R5, Akersgata 59, Oslo.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Karen Sophie Steen (vara), LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Siri Bergh, Transportbedriftenes landsforening
Jann Arthur Næss, Norsk Transportarbeiderforbundet

Saken gjelder

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt ved B terminal på X. Hun har hatt redusert arbeidstid til 14 prosent på grunn av studier, men ønsker nå å gå tilbake til full stilling.

På bakgrunn av behov for å hente og levere barn på skole og skolefritidsordning ønsker A å arbeide annenhver uke fra 8 til 16 og fra 10 til 18 i de øvrige ukene. Hun har ansvar for barnet sitt alene fire ukedager hver uke. Hun søkte om dette i brev 20. juli 2009.

Arbeidsgiver avslo søknaden 24. august 2009. De ønsker at A skal jobbe etter virksomhetens ordinære to-skiftsordning, hvilket innebærer at hun skal jobbe annenhver uke fra 6 til 13.48 og 13.48 til 21.30.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev fra Transportarbeiderklubben 15. september 2009. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 15. september 2009 med vedlegg
- brev av 19. oktober 2009 med vedlegg
- e-post av 8. Januar 2010

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 6. oktober 2009
- brev av 4. november 2009

Arbeidstakers anførsler

Transportarbeiderklubben mener det ikke vil medføre ulemper for virksomheten å innvilge A's søknad, og anfører i det vesentligste:

Det anføres at tvisten faller inn under nemndas område da begrepet fleksibel arbeidstid ikke er definert i loven, men er overlatt til arbeidsgiver og arbeidstaker å definere i form av avtale.

Det anføres at virksomheten bør tilrettelegge bedre for at ansatte med forsørgerbyrde utover det normale også kan jobbe der. Terminalen på X har over 215 ansatte med forskjellige arbeidstidsordninger. Det bemerkes at kun fire av disse er kvinner.

Det anføres at det er drift hele døgnet på terminalen og mer enn nok av oppgaver som skal utføres i tidsrommet A ønsker å jobbe. Det er overtid hver uke fra klokken 10, samt at det nylig er ansatt åtte personer i tillegg til ti vikarer, noe som viser at det behov for arbeidskraft.

A har ikke fått noen tilbakemeldinger om at hennes arbeid ikke har vært tilfredsstillende. Hun har heller ikke gjort krav på særskilte arbeidsoppgaver, men det anføres at det uansett ikke vil være behov for å ansette en ny leder slik virksomheten anfører siden det allerede er en leder ansatt for dette tidsrommet og det fysiske området.

A har ikke fått tilbud om noen alternativer.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører prinsipalt at kravet faller utenfor lovens virkeområde idet det ikke dreier seg om et krav om fleksibel arbeidstid, men om en fast arbeidstid lagt til et annet tidspunkt.

Subsidiært anføres at A's ønske om tilrettelegging av arbeidstiden vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten da den går på tvers av gjeldende arbeidstidsordninger.

Virksomheten har stort behov for strukturerte arbeidstidsordninger, særlig etter en stor nedbemanning i 2008 og 2009. De forskjellige skift- og arbeidstidsordningene utgjør til sammen et enhetlig system som til sammen dekker behovet for bemanning på X. Selv små avvik vil få negative konsekvenser for driften.

Arbeidstiden til A har blitt tilrettelagt en rekke ganger siden 2002. En omlegging av A's arbeidstid utenfor gjeldende skiftordninger vil medføre vesentlig medarbeid for virksomheten og være ineffektivt. I tillegg måtte man ansatt en ekstra person for at arbeidet skulle kunne gjennomføres på en tilfredsstillende måte.

Twisteløsningsnemndas merknader

Twist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om rett til fleksibel arbeidstid kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda innen fire uker etter at arbeidsgiver avslo krav fra arbeidstaker, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Ut fra sakens opplysninger legger tvisteløsningsnemnda til grunn at arbeidsgiver i brev av 24. august 2009 avslo søknad fra A om tilrettelagt arbeidstid. Transportarbeiderklubben brakte saken inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 15. september 2009. Saken er dermed rettidig innbrakt for nemnda.

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.

Arbeidstaker ønsker i denne saken å arbeide fra 8-16 og 10-18 annenhver uke. I Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) side 169 uttaler departementet at ” *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*”. Nemnda er av den oppfatning at den ordning arbeidstaker ber om ikke innebærer fleksibel arbeidstid i § 10-2 tredje ledds forstand. Ordningen arbeidstaker ber om gir ingen rett til selv å avgjøre når på dagen arbeidstiden skal

legges, men derimot rett til en annen arbeidstidsordning enn den ordinære skiftordningen på hennes arbeidsområde. Nemnda har i en rekke tidligere saker (se sakene 03/07, 23/07, 26/07, 28/08 og 31/08) uttalt at § 10-2 tredje ledd ikke gir krav på fritak fra skift- eller turnusordninger, og finner ikke grunn til å fravike denne praksisen. Det henvises til flertallets begrunnelse i tidligere vedtak der det har vært uttalt at det er unaturlig å forstå "rett til fleksibel arbeidstid" som et krav på et generelt fritak fra en fast arbeidstidsordning som i utgangspunktet gjelder alle ansatte. Å strekke § 10-2 (3) så langt ville også harmonere dårlig med andre rettigheter til tillempling av arbeidstiden som f.eks. § 10-2 (2). Etter den bestemmelsen er fritak fra nattarbeid betinget av at det foreligger helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner. Når fritak kvalifiseres på den måten der, kan det ikke ha vært lovgivers mening at man kan oppnå betydelige fritak fra en ellers fast arbeidstidsordning etter en annen bestemmelse som ikke stiller vilkår overhodet.

Nemnda finner etter dette ikke grunn til å ta stilling til hvorvidt de øvrige vilkår i arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd er oppfylt.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 25.01.2010

Til orientering:

Tvist om rett til fleksibel arbeidstid kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 andre 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.