

VEDTAK NR 44/11 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 16. juni 2011.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Haakon Skaug, LO

Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Hans-Martin Møllhausen, Norsk Industri

Steinar Egeland, Fagforbundet for Industri og Energi

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 fast ansatt som mekaniker i 100 prosent stilling ved B, avdeling X. Hans arbeidsoppgaver omfatter reparasjon og vedlikehold av utleiestyr til offshoreindustrien.

Etter en prøveperiode med fleksitidsordning med daglig arbeidsstart mellom kl. 07.00 og kl. 09.00 for de ansatte på verkstedet ved avdeling X, besluttet virksomheten å avvikle denne ordningen fra januar 2011. Arbeidstakerne fikk da tilbud om å velge fast daglig arbeidstid fra kl. 07.00 til kl. 15.00 eller fra kl. 08.00 til kl. 16.00. Samtlige valgte arbeidsstart kl. 07.00.

I e-post av 13. januar 2011 søkte A B om opprettholdelse av fleksitidsordningen. Søknaden ble avslått i e-post av 21. januar 2011.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 22. januar 2011. 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 22. januar 2011
- e-post av 14. februar 2011
- e-post av 18. mars 2011

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 4. mars 2011
- brev av 1. juni 2011

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Omsøkte fleksitidsordning vil ikke medføre noen vesentlig ulempe for virksomheten.

Det er ikke påkrevd å ha planleggingsmøter hver dag, da oppdragene som utføres som regel varer fra noen dager til flere uker, og det kun er seks mekanikere ved avdelingen. Det arbeides hovedsaklig på internt utstyr for utleie, og det er dermed få eksterne å forholde seg til. Ved avdelingen på X arbeides det stort sett individuelt, og teamarbeid hører til sjeldenhetene. Ved anledninger der det er behov for et bestemt oppmøtetidspunkt, bør det være uproblematisk å varsle og avtale dette på forhånd.

Mulighet for oppsparing av fleksitid vil gjøre det langt enklere å gjennomføre det påbegynte nettstudiet Maskinteknikk, som har årlige obligatoriske samlinger på 6 uker.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Fleksitid ble gjennomført som en prøveordning i ca. 1 år. Det viste seg at en slik arbeidstidsordning ikke muliggjorde effektiv drift. Arbeidsdagen starter med et felles planleggingsmøte kl. 0700, der arbeidsoppgaver fordeles slik at alle har en felles forståelse av dagens hendelser.

Teamarbeid foregår som regel om morgenen, når det kommer hasteoppdrag fra kunder som forventer rask levering av utstyr. En er da avhengig av at 2 – 3 personer jobber sammen, blant annet med pakking av utstyr. Da det er kun 5 ansatte mekanikere, og flere ofte er offshore, er det tidvis svært liten bemanning på verkstedet.

Bedriften prøver for øvrig å imøtekomme de ansatte med opparbeidelse og uttak av avspaseringstimer etter individuelle behov og ønsker, så lenge dette avtales på forhånd med nærmeste overordnede og ikke medfører vesentlig ulempe for virksomheten.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Tvist 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 e-post av 21. januar 2011 avslo søknad fra A om tilrettelagt arbeidstid. A brakte saken inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 22. januar 2011. 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. nr. 49 (2004 – 2005) side 169 og 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.

Det er ut fra sakens dokumenter ikke helt klart hva tvisten omfatter. Det er på det rene at arbeidstaker primært ønsker fleksitid i den forstand at han, innen visse rammer, skal kunne velge når han skal arbeide de pålagte åtte timer innenfor en arbeidstid fra kl. 07.00 til kl. 17.00. Det er også på det rene at arbeidsgiver motsetter seg dette, og mener at de ansatte må velge mellom å arbeide fra kl. 07.00 til kl. 15.00 eller fra kl. 08.00 til 16.00. A kan imidlertid også forstås slik at han ønsker en avspaseringsordning, dvs. at han skal kunne arbeide mer enn åtte timer innenfor arbeidstiden fra kl. 07.00 til kl. 17.00, med rett til å avspasere plusstiden. Dette er imidlertid særlig godt presisert i hans innlegg til nemnda, og det er også uklart om arbeidsgiver motsetter seg dette. Nemnda forstår arbeidsgivers innlegg slik at virksomheten ikke motsetter seg avspasering der det er arbeidet plusstid, så lenge det gjøres avtale om dette med overordnede. Slik saken er opplyst, er nemnda neppe i posisjon til å innvilge avspaseringsrett (verken til inntjening av plusstid eller til bruk av den) i større grad enn det

arbeidsgiver hevder å akseptere, og nemnda forholder seg derfor i det følgende kun til det rene fleksitidsspørsmålet, altså om A har krav på å få velge når han skal arbeide de pålagte åtte timer innenfor en arbeidstid fra kl. 07.00 til kl. 17.00. Nemnda presiserer at en slik rett uansett må forstås med visse iboende begrensninger i form av at arbeidsgiver ved spesielle anledninger må kunne kreve et bestemt starttidspunkt.

Tvisteløsningsnemnda finner at kravet om fleksitid, slik det er presisert ovenfor, ligger innenfor rammene av § 10-2 tredje ledd. Det avgjørende blir derfor om gjennomføring av ordningen vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. 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 etter nemndas praksis bero på en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. Kravet til *vesentlig* ulempe innebærer 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 kundene. Retten til fleksibel arbeidstid krever ikke bestemte årsaker eller begrunnelser fra arbeidstakers side, men særskilte behov for fleksibilitet hos arbeidstaker må være et moment i den interesseavveiningen som skal foretas.

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at den omsøkte ordningen med fleksibel arbeidstid vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Nemnda legger vekt på at arbeidsgiver har prøvd ut ordningen i et år og har konstatert at den medfører effektivitetsproblemer ved avdelingen. Situasjonen er at samtlige andre ansatte nå jobber fra kl. 07.00 til kl. 15.00, og en avvikende ordning for A vil lett gå utover effektiviteten.

Nemnda har forståelse for behovet for planleggingsmøte ved arbeidsdagens start og at samtidig tilstedeværelse fra morgenen av for de av mekanikerne som ikke er offshore er av stor betydning for tilstrekkelig effektiv håndtering av hasteoppdrag fra virksomhetens kunder.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 24.06.2011

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.