

# Tvisteløsningsnemnda

etter arbeidsmiljøloven

Vedtaksdato: 01.12.2014

Ref. nr.: 14/85463

Saksbehandler: Helene Nødset Lang

## **VEDTAK NR 54/14 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte 27. november 2014.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder

Anne-Lise H. Rolland, oppnevnt etter forslag fra LO

Elisabeth Lea Strøm, oppnevnt etter forslag fra NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Vetle Rasmussen, Parat

Ingrid Schønning, Virke

### **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 butikkmedarbeider hos B med arbeidssted på X. Hun har en arbeidstid på 35,5 timer per uke. A kommer tilbake fra foreldrepermisjon 1. desember 2014. Hennes hovedoppgaver er salg og kundeservice, men er på halve skiftplanen satt opp som Beauty Consultant (BC) for Shiseido. Hun har da særlig ansvar for markedsføring og salg av BCs produkter.

11. august 2014 søkte Handel og Kontor på vegne av A om tilrettelagt arbeidstid for en periode på to år i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd. A ber om vakter mellom kl. 7 og kl. 19 på grunn av utfordringer med å levere og hente i barnehage. Barnehagens åpningstider er fra kl. 6 til kl. 20.

Arbeidsgiver avslo søknaden i brev av 21. august 2014, med begrunnelsen at dette ville medføre en vesentlig ulempe og at fritak fra turnus ikke var omfattet av retten til fleksibel arbeidstid. Arbeidsgiver åpnet for å diskutere endret stillingsbrøk med A.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 25. august 2014. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra HK på vegne av arbeidstaker:

- brev av 25. august 2014 med vedlegg
- brev av 1. oktober 2014 med vedlegg
- brev av 10. november 2014

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra advokatfirmaet Kluge, på vegne av arbeidsgiver:

- brev av 30. september 2014
- brev av 23. oktober 2014 med vedlegg

### **Arbeidstakers anførsler**

A har store utfordringer med levering og henting i barnehage til tross for at hun betaler ekstra for utvidet åpningstid i barnehagen.

Det anføres at det ikke vil medføre vesentlige ulemper for arbeidsgiver om hun jobber mellom kl. 7 og kl. 19. I foreliggende skiftplan er det kun på fem vakter i løpet av 15 uker A trenger tilpasning. Tilpasningen gjelder også for en begrenset periode. Tidene det bes om fritak fra, er de tidene da det er færrest kunder i butikken.

Arbeidsgiver må ta høyde for noe tilrettelegging når de i hovedsak ansetter unge kvinner. Selv om det nok kan være en ulempe om alle søker tilrettelegging, gjelder denne saken kun A.

### **Arbeidsgivers anførsler**

Arbeidsgiver anfører prinsipielt at ordningen A søker om, faller utenfor begrepet «fleksibel arbeidstid».

Subsidiært anføres at de omsøkte endringene vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver i form av problemer med å tilpasse turnusen, negativ effekt på resultatene og en uheldig presedens for andre ansatte.

Ordningen A ønsker vil kreve omfattende tilpasning. Ved åpning kl. 6 og stenging kl. 23 bør det være tre på jobb. For BC-stillingen vil av 33 av 60 vakter over en periode på 15 uker måtte tilpasses. Tilsvarende gjelder 21 av 24 vakter i ordinær turnus. Arbeidsgiver må enten sette inn andre ansatte i enkelte tidsrom eller så vil As fravær føre til økt arbeidsbyrde for andre ansatte. Begge deler er problematisk. Søknaden gjelder også for en forholdsvis lang periode.

Turnusen/skiftplanene er satt opp etter flytrafikken og kundestrømmen i butikken. Økonomiske hensyn tilsier at man ikke kan ha større bemanning enn det som er nødvendig, og det er fare for å miste kundeavtaler dersom BC-ene ikke arbeider etter oppsatt plan. BC-ene er personlig plukket ut gjennom en intervju prosess.

Arbeidsgiver mener de individuelle ulempene er tilstrekkelig til å påberope seg vesentlig ulempe, i tillegg vil innvilgelse av søknaden kunne bli oppfattet som presedensskapende og derved skape forventninger hos andre ansatte. Det vil skape store problemer med koordinering dersom flere småbarnsforeldre krever tilpasning av de generelle arbeidstidsordningene. Det er mange ansatte i samme alder som vil kunne ha det samme behovet som A. Tilpasning av turnusen vil være svært tidkrevende for arbeidsgiver med ca. 1000 ansatte.

### **Tvistløsningsnemndas 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.

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 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 å få tilpasset arbeidet slik at hun kun arbeider mellom kl. 7 og kl. 19. Nemnda er av den oppfatning at den ordningen 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 en annen arbeidstidsordning enn den ordinære skiftordningen på hennes arbeidsområde. Nemnda har i en rekke tidligere saker

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 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.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Oslo, 01.12.2014

### **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.