

VEDTAK NR 10/14 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 27. februar 2014 og 11. april 2014.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Lornts Nagelhus (vara for Anne-Lise H. Rolland), oppnevnt etter forslag fra LO

Elisabeth Lea Strøm, oppnevnt etter forslag fra NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Tone Ljoså, Handel og kontor

Per Engeland, 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 kundemottaker på verkstedet hos B. A er ansatt i full stilling og oppgavene hans består i å betjene kunder samt lede og styre mekanikere gjennom arbeidsdagen. Åpningstiden for verkstedet er fra kl. 07.00 til kl. 17.00 mandag til fredag. A har problemer med å levere og hente barna i barnehage og skole på grunn av arbeidstidsordningen for kundemottakerne på verkstedet. A søkte derfor om redusert arbeidstid med fri en dag i uken samt tilpasning av arbeidstiden slik at han får hentet eller levert barna hver dag.

A fikk innvilget redusert arbeidstid i form av fri på onsdager. Han fikk imidlertid ikke innvilget fleksibel arbeidstid/endring av turnus. Begrunnelsen for dette var at arbeidsgiver mente dette ville medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidsgiver har erfart at det vil være vanskelig å endre turnusen, både av hensyn til belastning på andre arbeidstakere og av hensyn til arbeidstakernes kompetanse og muligheter for å skaffe vikar.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 27. desember 2013. A ber tvisteløsningsnemnda fatte vedtak om en angitt arbeidstidsordning som innebærer at han får mulighet til å hente eller levere barna sine hver dag. Han opplyser på telefon at han for å levere kan starte tidligst kl. 08.00 og at han kan slutte senest kl. 15.30 de dagene han skal hente barn. Han er åpen for ulike løsninger som ivaretar dette behovet, og innsendte forslag er kun ment som forslag til arbeidsgiver.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken. Etter møte i tvisteløsningsnemnda 27. februar 2014, ble saken sendt tilbake til partene med oppfordring til å finne en hensiktsmessig løsning som ivaretar As behov. Partene kom fortsatt ikke til enighet, og saken ble returnert til tvisteløsningsnemnda.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 27. desember 2013 med vedlegg
- brev av 30. januar 2014
- brev av 17. februar 2014 med vedlegg
- referat fra møte datert 16. mars 2014

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 31. januar 2014 med vedlegg
- brev av 13. mars 2014

Arbeidstakers anførsler

A mener han har krav på en arbeidstidsordning som gjør det mulig for ham å hente eller levere sine barn i barnehage/skole hver dag. Han anfører at dette faller inn under arbeidsmiljølovens regler om rett til fleksibel arbeidstid, og at det ikke vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver å innvilge dette.

Arbeidstiden må organiseres og tilrettelegges ut fra den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger. Arbeidstakers behov veier i dette tilfellet tyngre enn ulempen som fleksibiliteten vil medføre for arbeidsgiver.

Den foreslåtte ordning er fordelaktig for ham og de andre ansatte. Kundemottakere er allerede alene på jobb i noen grad på begynnelsen og slutten av dagen. Det kreves minimal tilrettelegging for å organisere arbeidet på en hensiktsmessig måte.

Arbeidsgivers anførsler

B mener de har strukket seg langt for å tilrettelegge for A, men at den omsøkte ordningen medfører vesentlig ulempe for dem. De anfører at innvilgelsen av redusert arbeidstid på onsdager for A har medført økte kostnader og arbeidspres på øvrige ansatte, og at innvilgelse av hans søknad om endret turnus ville forverre situasjonen ytterligere.

As foreslåtte arbeidstidsordninger vil medføre at han er alene en time på morgener og ettermiddager, og da på de tidspunktene da flest kunder leverer og henter biler. Dette er svært uheldig, og det har vært en klar forutsetning at man ikke skal være alene på jobb innenfor åpningstiden.

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. Nemnda har i en rekke tidligere saker uttalt at § 10-2 (3) ikke gir krav på fritak fra rene skift- eller turnusordninger. Nemnda er imidlertid av den oppfatning at det her ikke er snakk om et fritak fra skift- eller turnusordning i den forstand det har vært snakk om i de tidligere sakene. Tilpasningen A ber om må anses å ligge innenfor rammen av rett til fleksibel arbeidstid, jf. også tvisteløsningsnemndas vedtak 26/07, 44/10, 20/13 og 67/13. Det er her snakk om fleksibilitet i organiseringen av arbeidstiden for å imøtekomme en enkelt arbeidstakers særskilte behov.

Det er i utgangspunktet opp til arbeidsgiver å sannsynliggjøre at det er en vesentlig ulempe forbundet med å gi arbeidstakeren rett til fleksibel arbeidstid. Om det foreligger en vesentlig ulempe, beror på en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. Virksomhetens art vil i praksis ofte være et sentralt element i ulempevurderingen. For eksempel i tjenesteytende virksomheter vil de ansattes tilstedeværelse ofte være nødvendig av hensyn til brukerne, og det vil da være mindre rom for fleksibilitet enn i andre virksomheter. Det vil også kunne være av betydning om det er etablert en kollektiv arbeidstidsordning i virksomheten. I så fall vil arbeidstakers behov for en individuelt tilpasset arbeidstidsordning normalt være redusert. Nemnda presiserer likevel at det for de færreste virksomheter kan hevdes generelt at det aldri er rom for ytterligere fleksibilitet enn den arbeidsgiver har lagt opp til i kollektive ordninger. Avgjørelsen vil alltid bero på en konkret ulempevurdering. Der arbeidstaker har særlig tungtveiende behov, må arbeidsgiver strekke seg lenger enn ellers for å tilrettelegge for arbeidstaker.

Nemndas flertall, medlemmene Harborg, Strøm og Engeland, er av den oppfatning at den ønskede tilpasningen av arbeidstiden for A vil medføre vesentlige ulemper for arbeidsgiver. Arbeidsgiver har et dokumentert behov for at det er flere arbeidstakere til stede i kundemottaket i hele verkstedets åpningstid. Det vises i den sammenheng bl.a. til at undersøkelser viser et fall i kundetilfredshet i en periode med tilsvarende ordning som A har foreslått. A får etter dette ikke medhold i sitt krav om fleksibel arbeidstid.

Mindretallet, medlemmene Nagelhus og Ljoså, ser at en tilpasning av arbeidstiden for A medfører klare ulemper for arbeidsgiver, men satt opp mot As behov for fri for å hente og levere i barnehage/skole, anser ikke mindretallet ulempene som vesentlige. Mindretallet mener det må være mulig for arbeidsgiver å tilpasse turnusen slik at A kan hente og levere i barnehage og SFO de få dagene dette ikke går med dagens turnusordning. Mindretallet mener derfor at A skal gis medhold i sitt krav om fleksibel arbeidstid.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 14.04.2014

Til orientering

Tvist om rett til fleksibel arbeidstid 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 avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).