

## **VEDTAK NR 242/17 I TVISTELØYSINGSNEMNDA**

**Tvisteløysingsnemnda heldt møte måndag 20. november 2017.**

Ved behandling av saka var tvisteløysingsnemnda satt saman slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Silje Hassellund Solberg, LO  
Silje Stadheim Almestrand, NHO

### **Særskilde oppnemnde medlemmar**

Vibecke Solhaug, NTL  
Hege Torvbråten, KS

### **Saka gjeld**

Tvist om rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljølova § § 10-2 (3)

### **Arbeidstakar**

A

### **Arbeidsgivar**

B fylkeskommune

## **Det vart treffe slikt vedtak:**

### **Saksframstilling**

A er tilsett i B fylkeskommune som bibliotekar i full stilling ved X vidaregåande skule. Skulen har 540 elever og 68 tilsette. Skuledagen for elevane er frå klokka 08.05 til klokka 15.05. A har ei arbeidstid på 37,5 timer i veka.

A har vore tilsett sidan 1996, og har dei siste sju åra hatt fleksibel arbeidstid etter munnleg avtale med dåverande rektor. I desember 2016 ynskja ho å avspasere opparbeidde timar, men arbeidsgivar var ikkje samd i at ho hadde rett til dette. Ho fekk avspasere timane, jamfør brev av 20. desember 2016, men signaliserte at dei ville komme tilbake til saka etter nyttår. Arbeidsgivar informerte i medarbeidarsamtale 21. februar 2017 at ordninga med fleksibel arbeidstid skulle avviklast.

A søkte difor om fleksibel arbeidstid i brev datert 22. februar 2017. Ho la til grunn at ho framleis skulle dekke alle tidsrom kor elevane er til stades på skulen. Ho ynskja å starte tidlegare og/eller slutte seinare nokre dagar for å opparbeide seg fleksitid som kunne takast ut samla seinare, i samråd med leiinga på skulen og når elevane ikkje er til stades.

A fekk avslag på søknaden i brev datert 4. juli 2017. Arbeidsgivar grunngjev avslaget med at ei anne opningstid enn mellom klokka 07.45 og 15.15 ville vere ei vesentleg ulempe. Men dei var opne for at A kunne opparbeide fleksitid når dei hadde tidkrevjande oppgåve som ikkje kunne utførast innanfor normalarbeidstida. Mellom anna hjelp til elevar som treng hjelp til ulike fag utover opningstida, ulike arrangement som debattar, møter og kurs, fordeling av bøker ved skulestart osv.

Saka vart brakt inn for tvisteløysingsnemnda i e-post av 17. juli 2017. Overfor nemnda har begge partane fått kome med ytterlegare opplysingar og grunngjevingar i saka.

Det ligg føre følgjande dokument frå arbeidstakar:

- e-post av 17. juli 2017 med vedlegg
- brev datert 23. august 2017 med vedlegg
- e-post av 28. august 2017 med vedlegg
- e-post av 9. november 2017

Det ligg føre følgjande dokument frå arbeidsgivar:

- e-post av 30. august 2017 med vedlegg
- e-post av 8. november 2017 med vedlegg

### **Utsegn frå arbeidstakar**

A gjer gjeldande at ho har rett til fleksibel arbeidstid og fører i det vesentlege fram at dette ikkje vil medføre vesentlege ulempe for arbeidsgivar:

A før fram at biblioteket vil vere betjent heile opningstida. Ho har ikkje søkt om noko anna og har alltid vore til stades før og etter opningstid, også fram til 15.15. Hennar ynskje er å starte tidlegare og/eller slutte seinare nokre dagar for å opparbeide seg fleksitid som kunne takast ut samla seinare, i samråd med leiinga på skulen og når elevane ikkje er til stades. Ho ynskjer

hovudsakeleg å avspasere i skuleferiane når det ikkje er elevar eller andre tilsette på skulen. Elevar og lærarar har tolv veker fråvær i løpet av skuleåret, så ein skulle tru at skulen kom betre ut av ei ordning kor ho avspaserte i feriane medan ho var meir til stades når elevar og lærarar var der. A før og fram at det ikkje er bra for hennar arbeidsmiljø å sitje aleine på eitt rom utan vindauge i fleire veker om sommaren. Det opplevast lite meningsfylt.

A før fram at ordninga ho har søkt om er noko heilt anna enn det arbeidsgivar har gitt tilbod om, og at arbeidsgivar ikkje har gjort noko forsøk på å minske eventuelle ulemper. Ho er positiv til å bidra når skulen har behov utanfor arbeidstid, men det er ikkje ein fleksibilitet slik ho har søkt om.

A har vore tilsett sidan 1996 og før fram at ho har hatt fleksibel arbeidstid dei siste sju åra, men utan at det har vore nokon skriftleg avtale. Ho før fram at det ikkje har vore nokre ulempe med ordninga i denne tida, og kan ikkje sjå at arbeidsgivar har dokumentert at det er til vesentlege ulempe no. Ho meiner og ho har krav på opparbeidd fleksitid fram til søknaden hennar blei avslått 4. juli 2017.

### **Utsegn frå arbeidsgivar**

B fylkeskommune gjer gjeldande at dei har innvilga en rett til fleksibel arbeidstid, men at arbeidstakar ikkje einsidig kan bestemme korleis ordninga skal innrettast, og fører i det vesentlege fram:

Arbeidsgivar er positive til ei ordning kor A opparbeider seg plusstid og avspaserer dette seinare. Men dei ynskjer ikkje at ho startar 15 minutt før dei har behov for det kvar dag. Dei har behov for A mellom klokka 07.45 og 15.15 og til ulike arrangement, utviklingsoppgåver og samarbeid med andre tilsette mv. Dette kan ho ikkje gjere på 15 minutt kvar dag.

Sjølv om A har starta klokka 07.30 i fleire år er det ikkje sjølvsagt at ho har rett til dette for alltid. Samarbeidsrutinar og arbeidsmetodar utviklar seg stadig, og dette gjeld og bibliotektenesta.

### **Tvisteløysingsnemndas merknader**

Tvisteløysingsnemnda avgjer tvistar om rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljølova § 10-2 (3) etter arbeidsmiljølova § 10-13, jf. § 17-2. Etter Forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 er nemnda satt med leiar og to faste medlemmer, samt to medlemmer med særleg kunnskap om den aktuelle bransjen i saka.

Arbeidsmiljølova § 10-2 (3) fastsett ein rett til fleksibel arbeidstid for alle arbeidstakarar, dersom dette kan gjennomførast utan vesentleg ulempe for verksemda. Føresegnas formål er å gi arbeidstakarar moglegheit til å tilpasse arbeidstida til den enkelte si livssituasjon og behov.

Arbeidsmiljølova har ingen definisjon av omgrepet «fleksibel arbeidstid». Av forarbeida til § 10-2 (3) (Ot prp. 49 for 2004 – 2005 side 169 og side 316) går det fram at fleksibel arbeidstid vil kunne omfatte forskjellige former for fleksibel organisering av arbeidstida. Eitt eksempel kan være såkalla fleksitid, det vil si at arbeidstakaren innanfor visse rammer sjølv kan avgjere når på dagen arbeidstida skal leggjast. Ordninga kan også innebere at arbeidstakarane kan innarbeide ekstra arbeidstid som så kan avspaseras seinare.

Fleksibel arbeidstid kan og vere ei avtale om gjennomsnittsberekning som gjer det mogleg for arbeidstakar å arbeide meir i deler av året, for så å ha tilsvarande meir fri i andre periode. Omgrepet fleksibel arbeidstid omfattar og andre former for fleksibilitet i tilknytning til arbeidstida. Nemnda finn det klart at A si søknad reknast som fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljølova § 10-2 (3). Nemnda må difor vurdere om det vil vere ei vesentleg ulempe for arbeidsgivar om A får innvilga søknaden sin.

Det er i utgangspunktet opp til arbeidsgivar å sannsynleggjere at det er en vesentleg ulempe forbundet med å gi arbeidstakaren rett til fleksibel arbeidstid. Kva som vil være å anse som en vesentleg ulempe, vil avhenge av ei konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. Kravet til vesentleg ulempe inneberer at det ikkje er tilstrekkeleg å sannsynleggjere ei generell ulempe. I ein del verksemdar vil fleksibel arbeidstid vere vanskeleg grunna verksemdas art, for eksempel i tenesteytande verksemdar, kor dei tilsette må vere til stades av omsyn til brukarane.

Nemnda meiner ikkje arbeidsgivar har sannsynleggjort ei vesentleg ulempe i denne saka. Nemnda er einig med arbeidstakar i at det er hennar moglegheit til sjølv å avgjere når ho skal arbeide ekstra som skal vurderast i denne saka. Arbeidsgivar meiner A kan opparbeide seg fleksitid når dei har særskilde behov for å utføre ulike oppgåver, men dei meiner at A ikkje kan avgjere sjølv når ho skal opparbeide seg fleksitid. Nemnda legg til grunn at det er arbeidsoppgåver som ligg innanfor A si stilling som kan gjerast før og etter opningstidene til biblioteket, og meiner ikkje det er ei vesentleg ulempe at arbeidsgivar og har behov for A utover dette. Det meiner nemnda at det vil vere moglegheiter for, og A har heller ikkje motsette seg dette. Det er lagt avgjerande vekt på at A vil vere til stades i opningstidene til biblioteket, at ho vil utføre ulike oppgåver når dei har særskild behov og at fleksitida takast ut i samband med skulens ferier, kor elevar og lærarar ikkje er til stades. A har rett til fleksibel arbeidstid som angitt i sin søknad.

Det er ikkje satt nokon avgrensing i tid for søknaden, men nemnda meiner det må vere hensiktsmessig å gje medhald fram til skulestart hausten 2019.

Nemnda har ikkje heimel til å ta stilling til om A har rett til å avspasere timane ho har opparbeida seg i løpet av 2017.

### **Konklusjon**

A har rett til fleksibel arbeidstid fram til skulestart hausten 2019.

Tvisteløysingsnemnda

Anne Marie Due  
leiar

21.11.2017

**Til orientering**

Tvistar kan bringast inn for domstolane etter at tvisteløysingsnemnda sitt vedtak føreligg, jf. arbeidsmiljølova § 17-2 (2). Konklusjonen til nemnda står ved lag medan saka er til behandling hjå domstolane. Dersom dette verkar urimeleg, kan retten etter krav frå ein av partane fastsetje ei anna mellombels ordning.

Frist for å bringe tvisten inn for domstolane er åtte veker frå nemnda si avgjerd ligg føre, jf. arbeidsmiljølova § 17-2 (3).