

VEDTAK NR 54/15 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 17. september 2015.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due (vara for Henning Harborg), leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Gry Brandshaug Dale, KS
Hallfrid Kristoffersen, Fagforbundet

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 barnehagemedarbeider i B, med arbeidsplass i X. Barnehagen har 6 avdelinger, 19 ansatte og 81 barn. Denne høsten blir barnehagen utvidet til 18 avdelinger, 56 ansatte og 239 barn. Åpningstiden er 07.30-17.00. Arbeidet fordeles på tre vakter som rullerer; tidligvakt (fra 07.30-15.00), mellomvakt (fra 08.30-16.00) og senvakt (fra 09.30-17.00).

A har siden 2009 hatt tilrettelagt arbeidstid slik at hun annenhver uke kun har hatt mellomvakter. Dette for å kunne hente og levere barn i barnehage når barnas far er bortreist på grunn av jobb. Dette utgjør tilpasning av to til tre vakter per uke.

A kom tilbake på jobb i mars 2015 etter fødselspermisjon og sykemelding, og fikk da beskjed om at denne ordningen ikke kunne videreføres. Det har blitt avholdt to møter i sakens anledning. Først et møte med styrer og personalsjef den 23. april 2015, som endte med uenighetsprotokoll, jf. brev fra Fagforbundet datert 27. april 2015. Fagforbundets hovedtillitsvalgte løftet saken opp til bydelsdirektøren i brev av 3. juni 2015, og det ble avholdt et møte med assisterende bydelsdirektør og HR-konsulent den 30. juni 2015, hvor arbeidsgiver opprettholdt sitt avslag. I brev av 6. juli 2015 viser arbeidsgiver til at det ikke har fremkommet nye opplysninger som gjør at de endrer standpunkt i saken.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 15. juli 2015, poststemplett samme dag. 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. juli 2015 med vedlegg
- e-post av 9. september 2015

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 11. august 2015 med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A anfører at det vil være vanskelig for henne å fortsette i jobben dersom hun ikke får tilpasset arbeidstiden slik at hun får hentet egne barn i barnehage når mannen er bortreist. Videre mener hun det ikke medfører store ulemper for barnehagen å tilpasse turnusen. Hun kan jobbe tidlig- og senvakter de andre ukene slik at belastningen totalt sett blir jevnt fordelt på de ansatte.

A har hatt denne ordningen siden 2009, noe som viser at det lar seg gjennomføre.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver mener tilpasningen ikke lar seg gjennomføre av hensyn til forsvarlig drift av barnehagen, da den må driftes ved et tredelt vaktsystem. Det anføres også at ordningen medfører en belastning på andre arbeidstakere som må ha flere tidlig- og senvakter. Videre vil

det skape problemer i forbindelse med sykefravær, hvor vikaren ofte blir satt på mellomvakter fordi det da er fast ansatte til stede hele tiden, og for at fast personale skal være til stede ved levering og henting. Mellomvaktene oppleves videre som et gode for arbeidstaker fordi alle er på jobb da og man unngår mer stress på disse vaktene.

Arbeidsgiver mener at uansett om A tar tilsvarende antall tidlig- og senvakter de andre ukene så vil dette medføre en vesentlig ulempe for de andre ansatte, da de ikke får en forutsigbar vaktplan, men må gå tidlig- og senvakter annenhver uke. I ytterste konsekvens kan dette medføre sykefravær.

Utvidelsen av barnehagen medfører høyere krav til de ansatte, og arbeidshverdagen er en helt annen enn da A hadde tilpasning i den mindre barnehagen.

Flere av de ansatte er småbarnsforeldre som er avhengig av henting og levering, slik at innvilgelse av As søknad vil kunne skape presedens og føre til flere slike søknader i alle bydelens barnehager.

Bs tariffavtale sier at man kan søke om tilpasning for ett år av gangen. A har hatt tilpasning fra 2009 til 2014. A har dermed allerede fått tilpasset arbeidstiden sin utover det man kan forvente.

Arbeidsgiver anfører at avslaget fra møtet 23. april anses som deres endelige vedtak. Det er rutine for at saker løftes til et høyere nivå og at det foretas en ny vurdering dersom det er nye opplysninger i saken. Her fremkom det imidlertid ikke nye opplysninger og vedtaket av 23. april ble opprettholdt.

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. Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om rett til fleksibel arbeidstid kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda innen fire uker etter at arbeidsgiver avslø krav fra arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd.

Tvistløsningsnemnda mener at arbeidsgiver avslø søknaden i møtet 23. april 2015, og at fristen for å fremme saken for nemnda dermed utløp den 21. mai 2015. Saken ble fremmet for nemnda ved brev av 15. juli 2015. Saken anses derfor ikke rettidig fremmet og må derfor avvises.

Nemnda finner likevel grunn til å bemerke at arbeidsmiljøloven ikke har noen 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.

Nemnda er av den oppfatning at ordningen arbeidstaker ber om, ikke innebærer fleksibel arbeidstid i § 10-2 tredje ledds forstand. Slik nemnda ser det, ønsker arbeidstaker fritak fra vakter som må sies å inngå i den ordinære arbeidstidsordningen på hennes arbeidsområde. Nemnda har i en rekke tidligere saker uttalt at § 10-2 (3) ikke gir krav på fritak fra skift- eller turnusordninger.

Konklusjon

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

Oslo, 21.09.2015

Til orientering

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4a 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).