

VEDTAK NR 65/11 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 26. oktober 2011.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Hilde Enger, leder (vara for Henning Harborg)
Haakon Skaug, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Anne-Lene Gabrielsen, Negotia
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 sekretær i rehabiliteringsavdelingen ved C Kurs og Treningscenter i Z i X, som er en avdeling under B. Som følge av arbeidsgivers dårlige økonomi ble stillingen hennes redusert til 70 prosent 1. juli 2007. Hun har hatt fri hver fredag og annenhver torsdag, noe som har passet henne godt fordi hun har et barn med Downs syndrom som er avhengig av tilsyn etter skoletid og A ikke har råd til full SFO-plass.

A gikk ut i fødselspermisjon våren 2010 og fikk i januar 2011 beskjed om at hennes stilling ville bli endret som følge av at arbeidsgiver skulle innføre bemannet resepsjon. Det ble avholdt to dialogmøter henholdsvis 31. januar og 16. februar 2011. Et av diskusjonstemaene i disse møtene var at A ikke ønsket å endre arbeidstid. A ba i brev av 15. mars 2011 om at arbeidstiden hennes ble som før med tre og fire dagers uke. Arbeidsgiver avsto dette i e-post av 30. mars 2011 og oppga at de hadde behov for bemannet resepsjon hver dag mellom klokken 9.00 og 14.00 uten unntak. A kunne selv velge om hun ville jobbe de resterende 15 minuttene før eller etter.

A fikk fremlagt ny arbeidsavtale for signering, men har ikke akseptert denne. Personalforeningen STAFØ fremmet deretter søknad om forskjøvet arbeidstid for A slik at hun kunne jobbe fra klokken 8.15 til klokken 13.30 hver dag. Arbeidsgiver avsto søknaden i oppfølgingsmøte den 19. mai 2011. Arbeidsgiver signaliserte i møtet at de vurderte å innkalle til drøftingsmøte i forbindelse med en eventuell endringsoppsigelse. Sekretariatet har ikke mottatt ytterligere informasjon om dette.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda av Advokatfirmaet Mageli ANS ved brev av 14. juni 2011. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 14. juni 2011 med vedlegg
- brev av 17. august 2011
- brev av 16. september 2011 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 22. august 2011 med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A anfører at hun har krav på fleksibel arbeidstid i medhold av arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd i form av daglig arbeidstid mellom klokken 08.15 og 13.30.

Det anføres at bestemmelsens formål er å gi arbeidstakere mulighet til å tilpasse arbeidstiden til den enkeltes livssituasjon og behov og at loven ikke oppstiller noen bestemte vilkår for å kunne kreve fleksibel arbeidstid. Særskilte behov vil imidlertid være et moment i interesseavveiningen som skal foretas. A har et sterkt behov for tilpasset arbeidstid siden hun nå tvinges over i en ordning med fem dagers uke. Hun har et barn med Downs syndrom som krever tilstedeværelse etter skoletid hver dag. Hun har ikke råd til SFO-plass hver dag. Dette

skyldes blant annet at hun fikk redusert sin stilling til 70 prosent pga arbeidsgivers situasjon. Neste år vil hun ikke ha tilbud om SFO i det hele tatt.

Det anføres at det ikke foreligger noen vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Endringen i A' arbeidstid skyldes kun et ønske om å bemanne resepsjonen fra kl 09 til 14 fem dager i uken. Resepsjonen har til nå vært ubemannet. Behovet kan også dekkes ved at andre ansatte bemanner resepsjonen mellom klokken 13.30 og 14. Det anføres også at det rent faktisk ikke er stor pågang i resepsjonen mellom klokken 13.30 og 14. A erfaring etter å ha jobbet med å organisere avreise- og ankomstlister er at de fleste gjestene har avreise tidlig om morgenen eller formiddagen, mens de fleste ankommer om ettermiddagen da kursstart normalt er klokken 20 om kvelden.

En eventuell tidsbegrensning av ordningen bes fastsatt etter nemndas skjønn.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører at det vil medføre en vesentlig ulempe for deres tjenestetilbud dersom ansatte med andre oppgaver skulle utføre resepsjonstjeneste i tillegg.

C syn- og mestringscenter drives med underskudd som dekkes opp av midler fra B sentralt. For å opprettholde driften er man avhengig av økt service og trivsel, og ett av tiltakene er å innføre bemannet resepsjon. Dette er særlig viktig for synshemmede og blinde besøkende som ellers vil ha vanskelig for å orientere seg. Disse er i stor grad ikke rehabilitert til å mestre sitt synstap fullstendig.

På grunn av små ressurser er det viktig å bemanne resepsjonen når det er mest arbeidspress ved de andre avdelingene samt ved utsjekking. Deres erfaring er at det er stor pågang i resepsjonen mellom klokken 12 og 14. Før klokken 9 er det ikke behov for resepsjon fordi gjestene spiser frokost frem til klokken 9.

De øvrige ansatte som er til stede på dagtid er renholdspersonell, kjøkkenpersonell, instruktører og noe kontorpersonell. Disse er opptatt med andre oppgaver og ikke tilgjengelig for å bistå gjestene med praktisk hjelp.

B anfører at de har tilbudt bistand med dokumentasjon i forbindelse med A behov for tilrettelegging av hjemmesituasjonen. De påpeker også at hun ikke er aleneforsørger.

Tvistløsningsnemndas 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 30. mars 2011 avslo søknad fra A om tilrettelagt arbeidstid. Advokatfirmaet Mageli ANS brakte saken inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 14. juni 2011. Saken anses 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.

Begrepet "fleksibel arbeidstid" er ikke nærmere definert i loven, men det fremgår av lovens forarbeider at det er ment å omfatte forskjellige former for fleksibel organisering av arbeidstiden. Ett eksempel kan være såkalt fleksitid, dvs. 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. For øvrig vil være opp til arbeidsgiver og arbeidstaker i felleskap å finne frem til løsninger som ivaretar arbeidstakers ønsker og behov, innenfor det som må sies å være en ikke vesentlig ulempe for virksomheten.

A har bedt om en arbeidstidsordning hvor hun kan begynne klokken 8.15 og slutte klokken 13.30 i motsetning til arbeidsgivers ønske om arbeidstid fra klokken 9 til 14. Ut fra bestemmelsens formål og de ovennevnte forarbeider finner tvisteløsningsnemnda at den omsøkte ordningen må anses å falle inn under begrepet "fleksibel arbeidstid". Se også nemndas vedtak 08/06.

Hva som vil være å anse som en *vesentlig ulempe* for virksomheten, vil i henhold til lovens forarbeider, Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), bero på en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. Nemnda legger imidlertid til grunn at formuleringen "vesentlig ulempe" innebærer at det ikke er tilstrekkelig å påberope en generell ulempe. I de nevnte forarbeider heter det videre at i en del typer virksomheter vil fleksibel arbeidstid vanskelig kunne la seg gjennomføre på grunn av virksomhetens art, for eksempel i tjenesteytende næringer, hvor de ansattes tilstedeværelse er nødvendig av hensyn til brukerne.

Tvisteløsningsnemnda vil bemerke at retten til fleksibel arbeidstid ikke er knyttet opp mot bestemte årsaker og begrunnelser fra arbeidstakers side. I angjeldende sak har det imidlertid fra arbeidstakers side blitt vist til at behovet for fleksibilitet har sammenheng med omsorgsoppgaver et barn med Downs syndrom. Spørsmålet nemnda må ta stilling til er imidlertid hvorvidt det vil innebære vesentlig ulempe for B å innvilge A den arbeidstidsordningen hun ønsker.

Tvisteløsningsnemnda viser til at det her er kun en halvtime av arbeidstiden, mellom klokken 13.30 og 14 som må dekkes opp av andre dersom arbeidsgiver mener det er behov for å bemanne resepsjonen denne halvtimen. Denne tilpasningen er så vidt liten i forhold til ulempene A har påberopt seg. Nemnda har derfor etter en interesseavveining kommet til at det ikke ville medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver å innvilge A' ønske om arbeidstid.

Nemnda fastsetter at ordningen skal gjelde frem til skolestart høsten 2012.

Konklusjon

A gis rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd i form av arbeidstid fra klokken 8.15 til 13.30 mandag til fredag frem til skolestart høsten 2012.

Tvisteløsningsnemnda

Hilde Enger
leder

Trondheim, 27.10.2011

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.