



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
15.03.2024

Vår referanse
2024/1

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

SAK NR 25/24 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A har rett til fleksibel arbeidstid i ett år fra vedtaksdato etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Ingrid Tordis Enoksen, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Mona Mjøen McKiernan, Spekter, fast medlem arbeidsgiversiden

Medina Mahic, HK Norge, bransjemedlem arbeidstakersiden

Bodil Berggren, Sponsor og Eventforeningen, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som Briefing Coordinator i stilling på 100 prosent hos B. Hennes arbeidstid er fra klokken 08:00 til 16:00 på hverdager.

A jobber i et team på [...] i W. Teamet består av fire personer som gjennomfører kundeengasjementer, hvor teknologien fra [...] vises frem til nye og eksisterende kunder for å fremme [...] produkter. Arbeidsoppgavene hennes er å koordinere møtebookinger, sende ut invitasjoner, ha kontakt med eksternt kundeteam, ta imot og hilse kundene velkommen, bestille og servere lunsj, samt gjøre lokalene klare til nye engasjement.

A har siden hun ble ansatt i 2021 hatt en uformell avtale med sin leder om fleksibel arbeidstid ved behov, for å hente og bringe barnet i barnehagen. I november 2023 kom hun tilbake i jobb etter siste fødselspermisjon. Fra februar 2024 skal begge barna gå i ulike barnehager som ligger relativt langt fra hverandre. Åpningstiden i barnehagene og reisetiden til og fra jobb gjør at det er vanskelig for henne å nå barnehagen før den stenger. Hennes samboer har reiseaktivitet i sin jobb og har ikke muligheter til å hente barna hver dag.

A søkte den 10. desember 2023 om fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd, der hun ønsket en arbeidstidsordning med kjernetid mellom klokken 09:00 til 15:00, og fleksibilitet med 15 til 30 minutter i for- og etterkant av kjernetiden, gjeldende i ett år.

Bakgrunnen for søknaden var at A, for å kunne hente barna i barnehagenes åpningstider har behov for 15-30 minutter fleksibilitet hver dag, men at behovet ikke vil være konstant siden det koordineres med samboers arbeidsplan. Behovet for fleksibel arbeidstid reduseres i løpet av året dersom barnehagesituasjonen i kommunen åpner opp for at begge barna går i samme barnehage, noe som også vil redusere antall dager det er behov for denne fleksibiliteten.

B avslo søknaden i brev av 18. desember 2023, og begrunnet avslaget med at det var til vesentlig ulempe for virksomheten.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda den 1. januar 2024.

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 1. januar 2024
- brev av 15. januar 2024
- brev av 2. februar 2024
- brev av 26. februar 2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 19. januar 2024
- brev av 13. februar 2024

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi det er til vesentlig ulempe for virksomheten.

A sin jobb er å levere tjenester etter avtale med en stor kunde, og dette innebærer omfattende koordineringsoppgaver som krever hennes tilstedeværelse på kontoret. Hennes arbeidskontrakt er tilpasset denne kunden, og A er den eneste ansatte som representerer arbeidsgiver på dette stedet, slik at det ikke er andre ansatte som kan overta oppgavene hennes. As oppgaver er å sette opp møter på vegne av andre ansatte, og det kreves at hun er tilgjengelig på kort varsel mellom klokken 08:00 og 16:00, for å kunne gjøre endringer, ta imot spørsmål og lignende. Det tekniske teamet er tilgjengelig mellom klokken 08:00 og 16:00. Ved oppståtte logistikkbehov, som kan skje både før og etter eventer, må hun være tilgjengelig for det tekniske teamet. Også andre oppgaver som å ta imot gjester, bistå ansatte, klargjøre rom med videre krever at A har tilstedeværelse hele arbeidstiden.

Det er også noen typer møter som avvikles etter klokken 15:00 ([Virksomhet 1] og [Virksomhet 2]), og det er ikke forenlig med hennes arbeidskontrakt å forlate et pågående møte etter klokken 15:00.

B hevder derfor at det er en vesentlig ulempe for virksomheten dersom søknad om fleksibel arbeidstid innvilges, fordi det kan medføre at de ikke kan overholde sin avtale med en stor kunde.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til fleksibel arbeidstid fordi det ikke foreligger vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

A har behov for fleksibilitet i arbeidstiden før klokken 09:00 og etter klokken 15:00 for å hente og bringe barna i to ulike barnehager. Hun viser til at hun hovedsakelig kommer til å jobbe innenfor den vanlige arbeidstiden, fordi hennes samboer vil hente og bringe når det passer etter hans arbeidsplan.

Videre hevder A at de ulempene arbeidsgiver trekker fram er generelle. Oppgavene som B har listet opp, blir ikke berørt av den omsøkte arbeidstidsordningen, enten fordi de foregår mellom klokken 09:00 og 15:00 når hun er til stede, eller at de kan gjennomføres digitalt og ikke krever fysisk tilstedeværelse. Dette er oppgaver som det ikke er nødvendig å overføre til andre ansatte fordi de kan utføres til andre tidspunkter på dagen. Hun tilbakeviser at hun har sentrale logistikkoppgaver på eventer utenfor tidsrommet 09:00-15:00. Hun viser til at mottak av gjester gjøres av resepsjonsansatte og salgsteamet og kjenner seg ikke igjen i de oppgavene arbeidsgiver har nevnt under logistikkoppgaver.

De fysiske engasjementene gjennomføres i hovedsak mellom klokken 09:00-15:00, når hun er til stede. Når det gjelder møtene relatert til [Virksomhet 1] og [Virksomhet 2] har det vært avholdt to slike møter, der møtetidspunktene delvis er lagt utenfor den ordinære arbeidstiden. Disse møtene har hun fått beskjed av leder om at ikke er obligatoriske og at møtene ble tatt opp slik at hun kunne se dem innenfor den ordinære arbeidstiden. A hevder at arbeidsgiver ikke har dokumentert vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Tvisteløsningsnemnda avgjør tvister om fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd:

Arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

I denne saken er partene uenige om det foreligger vesentlig ulempe.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at arbeidstaker får medhold i sitt krav.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Innledningsvis vil nemnda bemerke at formålet med bestemmelsen er å gi arbeidstakere mulighet til å tilpasse arbeidstiden til sin livssituasjon og sine behov. Det stilles ingen krav til begrunnelse fra arbeidstakers side verken etter ordlyden eller forarbeidene.

Kan fleksibel arbeidstid slik A har søkt om gjennomføres uten vesentlig ulempe for B?

Nemnda har kommet til at B ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at det vil innebære vesentlig ulempe å innvilge As søknad om fleksibel arbeidstid.

Kravet til «vesentlig ulempe» innebærer at det ikke er nok at arbeidsgiver sannsynliggjør en generell ulempe. I de aller fleste tilfellene vil det være forbundet med ulemper å tilpasse arbeidstiden til enkelte arbeidstakers individuelle behov. Om disse ulempene er å anse som vesentlige eller ikke, vil avhenge av en konkret vurdering.

Selv om behovet for fleksibel arbeidstid ikke krever noen begrunnelse, vil særskilte behov hos arbeidstaker være et moment i interesseavveiningen i ulempevurderingen.

Nemnda viser til at A har behov for fleksibilitet for å bringe og hente to barn i to ulike barnehager innenfor åpningstiden. Nemnda tar dermed utgangspunkt i at A har et særskilt behov for fleksibel arbeidstid.

Nemnda viser til at A søker om fleksibilitet for å hente og bringe i barnehagene før eller etter kjernetiden mellom klokken 09:00 – 15:00. Hun har videre redegjort for at dette dreier seg om 15-30 minutter, og at behovet ikke er til stede hver dag da aktiviteten samordnes med samboeren. Søknaden om fleksitid er begrenset til ett år.

Nemnda har lagt vekt på at As behov for fleksibilitet er knyttet til et sentralt velferdsmessig behov. Videre vektlegger nemnda at de arbeidsoppgavene som berører kunden direkte i hovedsak gjennomføres innenfor kjernetiden, og at oppgavene som berøres kan utføres digitalt og ikke krever direkte tilstedeværelse på arbeidsplassen. Nemnda vektlegger videre at behovet for at A må være til stede mellom klokken 08:00 og 09:00 som støtte til teknisk team og for spørsmål er marginal, og en eventuell ulempe vil kunne reduseres ved planlegging. Nemnda har også lagt vekt på at behovet ikke er daglig, og at A tidligere har hatt

en ordning med fleksibilitet der hun etter avtale med nærmeste leder kunne dra fra jobb for å rekke å hente i barnehagen, og at dette var en ordning som har fungert for virksomheten.

Nemnda har etter avveining av arbeidstakers behov i forhold til ulempene den ønskede fleksibiliteten medfører for virksomheten, kommet fram til at ulempene ikke anses vesentlig i lovens forstand og at arbeidstaker dermed gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

15. mars 2024