



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
28.09.2023

Vår referanse
2023/122

Saksbehandler
Nina N. Hermansen

VEDTAK NR 92/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 21. september 2023.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen Rogstad, nestleder
Jan Eikeland, Akademikerne
Andreas Dag Nilsen, KS

Særskilt oppnevnte medlemmer

Arnfinn Grønvold, Lillestrøm kommune
Janne Margrethe Skaug, FO

Saken gjelder

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er 100 prosent fast ansatt i B kommune, og jobber for tiden som byggdrifter i bygg- og eiendomstjenesten. A ble fra 1. mai 2023 overført fra avdeling Heldøgns omsorg til bygg- og eiendom, avdeling drift og vedlikehold.

Arbeidstiden er mandag til fredag fra kl. 07.30 til kl. 15.00.

A søkte om fleksibel arbeidstid i form av fleksitid med hovedarbeidstid mellom kl. 07.00 til kl. 14.30 og kjernetid fra kl. 09.00 til kl. 14.30.

Den 31. mai 2023 ble det avholdt drøftelsesmøte mellom fagforbundet, avdelingsleder og fagkoordinator om innføring av fleksibel arbeidstid. Arbeidsgiver vil ikke ha fleksibel arbeidstid og opprettholdt beslutningen om at A ikke får en særordning.

Søknaden ble avslått av arbeidsgiver i drøftelsesmøtet og A mottok referatet på e-post 1. juni 2023.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 6. juni 2023. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 6. juni 2023
- brev datert 17. juni 2023
- brev datert 10. juli 2023
- brev datert 28. august 2023

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 23. juni 2023

Arbeidstakers anførsler

A mener han har rett til fleksibel arbeidstid i form av fleksitid, og anfører i det vesentligste at det ikke vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten dersom han får fleksibel arbeidstid. Han har behov for fleksibel arbeidstid fordi han har en kronisk syk datter han må hjelpe innimellom med blant annet henting/levering av barnebarn, brøyting og andre ting for at dagen skal gå opp på en god måte. A mener han har andre arbeidsoppgaver enn arbeidstakerne som ikke omfattes av kommunereglementets fleksitidsordning. Han har eget kontor/verksted, uten faste åpningstider for publikumsservice og kommunikasjon med brukere foregår via e-post og mobil.

A har hatt fleksitid siden 2003 og skal i hovedsak utføre de samme arbeidsoppgavene nå som han har gjort tidligere. Flexitid har ikke vært et problem tidligere.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune mener A ikke har rett til fleksibel arbeidstid, og anfører i det vesentligste at det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten dersom A får fleksibel arbeidstid. Avdelingen har som målsetning å jobbe mer sammen og systematisk, slik at de kan overlapse hverandre dersom arbeidsmengden på ett bygg øker og ved fravær. Det vil være en stor ulempe at kun en av deres byggdrifere skal jobbe alene med fleksibel arbeidstid. Det vil også være utfordrende på sikt for leietakerne av byggene de drifter. På grunn av dette, kommunens arbeidsreglement og likhetsprinsippet, har avdelingsleder besluttet at A ikke skal kunne benytte seg av kommunens fleksitidsordning. A kan gi beskjed dersom han har behov for personlig tilpasning av arbeidstiden i perioder.

Tvisteløsningsnemndas 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. Etter forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 er nemnda satt med nestleder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt to medlemmer med særlig kunnskap om bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

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». Arbeids- og sosialdepartementet uttalte i Ot. Prp. 49 for 2004-2005 punkt 13.8.4.:

«Med fleksitid menes en adgang for arbeidstaker til, innenfor visse rammer, selv å avgjøre når på dagen arbeidstiden skal legges. Ordningen innebærer også at arbeidstakerne kan innarbeide ekstra arbeidstid som så kan avspaseres i samråd med arbeidsgiver.

...

Dette vil imøtekomme arbeidstakernes ønske om mer fleksibilitet og mer innflytelse over egen arbeidstid. Departementet foreslår formuleringen fleksibel arbeidstid fordi det er viktig å fange opp andre former for fleksibilitet enn det som omfattes direkte av begrepet fleksitid. Det vil være opp til partene lokalt å komme fram til enighet om hva som i det enkelte tilfelle er fleksibel arbeidstid.»

Nemnda finner derfor at fleksibel arbeidstid i lovens forstand vil kunne omfatte forskjellige former for fleksibel organisering av arbeidstiden. I tråd med nemndas praksis (vedtak 35/17 og senere vedtak) vil dermed de fleste tilpasninger av arbeidstiden kunne omfattes av begrepet, slik at arbeidstaker vil ha krav på fleksibel arbeidstid dersom den omsøkte ordningen ikke medfører en vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Arbeidstaker har i denne saken søkt om fleksitid, hvor han ønsker å arbeide fra kl. 07.00 til kl. 14.30, med en kjernetid mellom kl. 09.00 og kl. 14.30. Nemnda finner i tråd med det ovennevnte at dette omfattes av begrepet fleksibel arbeidstid. Spørsmålet blir derfor om en slik tilpasning av arbeidstiden til A vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

I henhold til Ot. Prp. 49 for 2004-2005 punkt 13.8.4. vil dette bero på en konkret vurdering. Kravet til «vesentlig ulempe» innebærer at det ikke er tilstrekkelig å sannsynliggjøre en generell ulempe. I en del typer virksomheter vil fleksibel arbeidstid vanskelig kunne la seg gjennomføre på grunn av virksomhetens art, for eksempel i tjenesteytende virksomheter, hvor de ansattes tilstedeværelse er nødvendig av hensyn til brukerne. Tvisteløsningsnemnda bemerker at det i de aller fleste tilfeller vil være forbundet med ulemper å tilpasse en turnus til enkelte arbeidstakers individuelle behov. Hvorvidt disse ulempene er vesentlige, vil imidlertid avhenge av en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle.

Retten til fleksibel arbeidstid krever ikke bestemte årsaker eller begrunnelser fra arbeidstakers side, men særskilte behov for fleksibilitet hos arbeidstaker må også være et moment i den interesseavveiningen som skal foretas mellom arbeidstakers behov for fleksibel arbeidstid og de ulemper dette påfører virksomheten.

Nemnda har kommet til at B kommune ikke har sannsynliggjort at innvilgelse av fleksibel arbeidstid som omsøkt vil innebære vesentlig ulempe for virksomheten. Nemnda har forståelse for at det kan være en fordel om alle ansatte har samme arbeidstidsordning, men A har hatt fleksibel arbeidstid i kommunen i omtrent 20 år, og det er ikke dokumentert at dette har medført ulemper tidligere. Nemnda kan heller ikke se at det er fremlagt konkrete opplysninger om hvorfor As krav om fleksibel arbeidstid vil utgjøre en vesentlig ulempe fremover i tid. Etter dette har nemnda kommet til at A har rett til fleksibel arbeidstid som omsøkt.

Nemnda finner det hensiktsmessig å tidsbegrense perioden for fleksibel arbeidstid frem til to år etter vedtakets dato, slik at det blir mest forutsigbart for partene. Dersom A fremdeles har det samme behovet etter dette tidspunktet, må han søke på nytt.

Konklusjon

A har rett til fleksibel arbeidstid i form av fleksitid, med arbeidstid mellom kl. 07.00 til kl. 14.30 og en kjernetid mellom kl. 09.00 og kl. 14.30 i to år regnet fra vedtakets dato.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

28. september 2023