

Twisteløsningsnemnda

etter arbeidsmiljøloven

Vedtaksdato: 22.03.2013

Ref. nr.: 12/29503

Saksbehandler: Mads Backer-Owe

VEDTAK NR 17/13 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 21. mars 2013.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Anne-Lise H. Rolland, LO

Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Odd Nymoen, NHO Luftfart

Aud Trulsen, HK

Saken gjelder

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som AFIS-fullmektig (Aerodrome Flight Information Service) i stilling på 100 prosent ved B. AFIS-fullmektigenes arbeidsoppgaver innebærer blant annet å informere fly om flytrafikk og vær- og føreforhold.

AFIS-fullmektigenes turnus for 2013 inneholder tre vakter, formiddagsvakter fra kl. 06.30 til 13.30, ettermiddagsvakter fra kl. 12.00 til 19.30 og dagvakter fra kl. 07.30 til 15.00.

I e-post av 25. september 2012 søkte A arbeidsgiver om fleksibel arbeidstid. Dette ønskes gjennomført ved at han på dager med dagvakter selv kan bestemme arbeidstidens start, innenfor tidsrommet mellom kl. 06.30 og 09.30. Videre ønskes anledning til å kunne arbeide mer i perioder, og ta dette ut som fri i andre perioder.

Etter noe e-postkorrespondanse med arbeidsgiver, ble A frem til årsskiftet 2012/2013 grunnet deltidsstudier innvilget 20 prosent redusert arbeidstid gjennomført ved at han i perioden kun hadde dagvakter, samt jobbet halv dag to dager i uken. Arbeidstiden ble satt til kl. 08.30–16.00.

Søknaden om fleksibel arbeidstid ble imidlertid avslått av B ved e-post av 17. oktober 2012.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 29. oktober 2012.

I brev av 10. februar 2013 har arbeidstaker opplyst nemnda om at han er oppsagt fra sin stilling, med begrunnelse i virksomhetens forhold. Oppsigelsens gyldighet er imidlertid bestridt.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 29. oktober 2012
- e-post av 11. desember 2012
- e-post av 10. februar 2013
- e-post av 11. mars 2013

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 10. januar 2013
- brev av 19. februar 2013
- e-post av 7. mars 2013

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Fleksibel arbeidstid som omsøkt vil ikke medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidsoppgavene som ligger til dagvaktene kan enkelt utføres på hvilket som helst tidspunkt på døgnet. Vaktene innebærer ingen plikt til kundemøter eller telefontjeneste. Ved dagvakter har man i utgangspunktet ingen operative arbeidsoppgaver med mindre man blir omfordelt til å erstatte for- eller ettermiddagsvakt.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Det foreligger kun en tvist hva gjelder turnusen for 2012, ikke for 2013.

Subsidiært anføres det at en fleksibilitet på tre timer for dagvaktene i 2013 vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Det understrekes at arbeidsoppgavene er de samme i alle tre vakttypene. AFIS-fullmektigenes tjeneste er knyttet opp mot tårntjenestens åpningstider. Flyplassen har faste ruteflyavganger- og ankomster, men hoveddelen av trafikkbildet og dermed AFIS-fullmektigenes oppgaver er knyttet opp mot uanmeldte fly som ikke kommer på flightplans eller fastsatte tidspunkt.

Dagvaktene er av beredskapsårsaker plassert slik at de har en best mulig overlapp med for- og ettermiddagsvaktene. Dette er viktig både ved akutte behov, samt ved sykdom og ferieavvikling. Flyplassen er en liten arbeidsplass med få ansatte å trekke på om noe uforutsett skulle skje.

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 arbeidsmiljøloven § 17-2 er det kun *tvister* som nevnt i § 10-13 som kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda for avgjørelse. Nemnda har i tidligere saker lagt til grunn at dette innebærer at arbeidstaker må ha en aktuell interesse i sakens utfall. Det er opplyst at A på grunn av virksomhetens forhold er oppsagt fra sin stilling med virkning fra 1. mars 2013, men at han har reist søksmål om oppsigelsens gyldighet og står i stillingen inntil oppsigelsesspørsmålet er avgjort av retten. Nemnda finner at det uavklarte rundt As videre arbeidsforhold gir ham den nødvendige interesse i avgjørelse av om han har rett til fleksibel arbeidstid. Nemnda tar derfor saken til realitetsbehandling. Nemnda presiserer i den forbindelse at det kanskje kunne vært vel så hensiktsmessig å stanse saken for nemnda i påvente at utfallet av oppsigelsessaken, men nemnda har ikke saksbehandlingsregler som åpner for et slikt skritt.

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.

A har bedt om en arbeidstidsordning hvor han på dagvakter selv kan bestemme arbeidsdagens start, innenfor tidsrommet mellom kl. 06.30 og 09.30, i motsetning til den eksisterende ordningen med fast arbeidstid fra kl. 07.30 på dagvakter.

A ønsker også en avspaseringsordning, dvs. at han skal kunne arbeide mer enn den fastsatte daglige arbeidstiden, med rett til å avspasere plusstiden. Slik saken er opplyst, er nemnda neppe i posisjon til å innvilge avspaseringsrett (verken til inntjening av plusstid eller til bruk av den) i større grad enn det arbeidsgiver eventuelt vil akseptere, og nemnda forholder seg derfor i det følgende kun til det rene fleksitidsspørsmålet.

Twisteløsningsnemnda finner at kravet om fleksitid, slik det er presisert ovenfor, ligger innenfor rammene av § 10-2 tredje ledd. Det avgjørende blir derfor om gjennomføring av ordningen vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten.

Det er i utgangspunktet opp til arbeidsgiver å sannsynliggjøre at det er en vesentlig ulempe forbundet med å gi arbeidstakeren rett til fleksibel arbeidstid. Hva som vil være å anse som en vesentlig ulempe, vil bero på en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. Kravet til *vesentlig* ulempe innebærer imidlertid 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. Dersom det allerede er etablert en kollektiv arbeidstidsordning i virksomheten, vil arbeidstakers behov for en individuelt tilpasset arbeidstidsordning normalt være redusert. Arbeidstaker vil imidlertid også i slike tilfeller kunne ha rett til en individuelt tilpasset arbeidstidsordning, dersom det ikke kan sies å innebære en vesentlig ulempe for virksomheten.

Ulempevurderingen byr på en avveining av partenes interesser, der kravet til *vesentlig* ulempe må innebære et krav til kvalifisert interesseovervekt i favør av arbeidsgiver for at det skal kunne statueres unntak fra den lovbestemte retten til fleksibel arbeidstid. Nemnda tar i den konkrete vurderingen utgangspunkt i at arbeidstaker ikke synes å ha særskilte behov for fleksibilitet utover et generelt ønske om bekvemmelighet i form av en fleksibel arbeidshverdag. Arbeidsgivers vurdering er på den annen side at det av beredskapsgrunner er nødvendig med faste arbeidstider også for de arbeidstakerne som har dagvakt. Slik saken

er opplyst finner nemnda ikke grunnlag for å overprøve denne vurderingen, og anser beredskapshensynene som tungtveiende.

Etter en avveining av partenes interesser finner nemnda etter dette at arbeidstaker ikke har krav på fleksibel arbeidstid.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 22.03.2013

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.