



Vedtaksdato
5. juni 2023

Vår referanse
2023/37

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

VEDTAK NR 54/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 25. mai 2023.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Andreas Dag Nilsen, KS

Særskilt oppnevnte medlemmer

Gunn Kristin Qvarsten Olimstad, Virke
Jonny Simmenes, Handel og kontor Norge

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 fast ansatt som forsikringsrådgiver i stilling på 100 prosent hos B, for tiden som forsikringsrådgiver ved B kundesenter på X.

Arbeidsoppgavene omfatter salg av forsikringer og oppfølging av personsalg i forhold til et budsjett. Arbeidet utføres i kontakt med kunder, og kompetanseheving skjer i samarbeid med kolleger i team. Åpningstiden på kundesenteret er mellom klokken 08:00 til 16:00. A har fått tilpasset arbeidstid mellom klokken 07:30 til 15:30. Etter arbeidskontrakten har A fleksitid innenfor tidsrommet 07:00 til 19:00, under forutsetning av at det er tilstrekkelig bemanning i arbeidstiden mellom klokken 08:00-16:00.

A søkte om fleksibel arbeidstid den 25. januar 2023. Søknaden var begrunnet med et velferdsmessig behov for å levere og hente barna i barnehagen og skole innenfor åpningstiden.

Søknaden ble avslått av arbeidsgiver den 1. februar 2023. Avslaget ble begrunnet med at det ville medføre vesentlig ulempe for bedriften.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda den 9. februar 2023. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 9. februar 2023
- brev av 7. mars 2023

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 24. mars 2023

Arbeidstakers anførsler

A hevder at hun har rett til fleksibel arbeidstid, og denne ønsker hun tatt ut i form av hjemmekontor i 50 prosent av arbeidstiden (5 dager annenhver uke) og fleksibel arbeidstid mellom klokken 07:00 og 19:00, der kjernetiden er mellom klokken 09:00 til 15:00.

A begrunnet behovet for fleksitid med at hun er alene med omsorgen for to barn på tre og syv år annenhver uke, og at reiseveien til arbeidet er på mellom 20 til 60 minutter hver vei, avhengig av trafikken. Hun rekker ikke å levere og hente i SFO/barnehagen i åpningstiden, som er mellom klokken 07:00 til 17:00, når hun må være på jobb fra 7:15/7:30 til 15.30.

A hevder at det ikke foreligger vesentlig ulempe i saken fordi hun allerede har mulighet til hjemmekontor to dager i uken. Hun har søkt om totalt åtte dager mer per måned med hjemmekontor.

Arbeidsgivers anførsler

B hevder at saken må avvises, fordi A siden januar har vært 100 prosent sykemeldt.

Dersom saken ikke avvises gjør B gjeldende at A ikke har rett til fleksibel arbeidstid, fordi As ønske om å tilpasse arbeidstiden ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. A jobber ved kundesenteret der arbeidsoppgavene må utføres i åpningstiden mellom klokken 08:00 til 16:00. På grunn av arbeidets art er det ikke er mulig å ha fleksibel arbeidstid.

B hevder også at de har utvist fleksibilitet ved at A er gitt mulighet til å arbeide fra klokken 07:30 – 15:30 ved behov, og at hun i tillegg har et generelt tilbud om hjemmekontorordning inntil to dager per uke. På grunn av arbeidsoppgavens art må hjemmekontor avtales fra uke til uke, og det er ikke er mulig å forhåndsavtale faste dager med hjemmekontor.

Det er heller ikke mulig å utvide hjemmekontorordningen til flere dager i uken fordi det vil vanskeliggjøre den nødvendige oppfølgingen av As arbeidsutførelse, for å sikre en forsvarlig kvalitativ arbeidsleveranse til kundene.

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 leder 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 legger derfor til grunn 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 søkt om fleksibel arbeidstid mellom klokken 07:00 og 19:00 med kjernetid mellom 09:00 og 15:00, og at hun ønsker fast hjemmekontor fem dager annenhver uke.

Når det gjelder kravet om hjemmekontor annenhver uke, har ikke nemnda kompetanse å avgjøre om arbeidstaker skal ha rett til å arbeide fra hjemmekontor. Nemndas kompetanse er begrenset til å ta stilling til retten til fleksibel arbeidstid og gjennomføringen av dette. Hvorvidt en arbeidstaker skal møte på arbeidsstedet eller gis anledning til å jobbe hjemmefra, er opp til arbeidsgiver å ta stilling til i kraft av styringsretten og rammene for denne. Dette er også lagt til grunn i tidligere praksis, se vedtak 10/18 og 40/23.

Nemnda har kommet til at kravet om fleksibel arbeidstid omfattes av begrepet fleksibel arbeidstid. Spørsmålet er derfor om en slik tilpasning av arbeidstiden til A vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Etter 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.

Dersom det allerede er etablert en kollektiv arbeidstidsordning i virksomheten, vil arbeidstakers behov for en individuelt tilpasset arbeidstidsordning normalt være redusert. Flere ulike fleksible arbeidstidssystemer vil kunne sies å utgjøre en vesentlig ulempe, slik at nye systemer må tilpasses de eksisterende for å kunne være akseptable. 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.

Nemnda har kommet til at saken skal realitetsbehandles. At arbeidstaker er sykemeldt har ikke betydning for hvorvidt en har rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd.

Nemnda har kommet til at det ikke er sannsynliggjort at det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten dersom A innvilges fleksitid mellom klokken 07:00 til 19:00, med kjernetid mellom klokken 09:00 til 15:30. Nemnda ser at tilpasningen vil medføre visse ulemper for virksomheten, men sett opp imot arbeidstakers tungtveiende velferdsmessige behov for å hente barna i barnehagen og på SFO, kan ikke nemnda se at ulempene er å anse som vesentlige i lovens forstand.

Nemnda har forståelse for at det er en fordel at utførelsen av arbeidet som kunderådgiver gjøres sammen med kolleger. Arbeidsgiver har imidlertid akseptert avvikende arbeidstid fra 07:30 til 15:30 tidligere, noe som tilsier at det bør være mulig å få til ordning for A også fremover.

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.

Nemnda finner det hensiktsmessig å tidsbegrense perioden for fleksibel arbeidstid frem til 31. mai 2024, slik at det blir mest mulig forutsigbart for partene. Dersom A fremdeles har det samme behovet etter dette tidspunktet, må hun søke på nytt.

Nemnda har etter dette kommet til at A har rett til fleksibel arbeidstid mellom klokken 07:00 og 19:00, med kjernetid mellom klokken 09:00 til 15:30 frem til 31. mai 2024.

Konklusjon:

A har rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd fram til 31. mai 2024.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

5. juni 2023

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at Tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 annet 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 fjerde ledd.