

## **VEDTAK NR 16/16 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

### **Twisteløsningsnemnda avholdt møte 17. februar 2016**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

#### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due (vara for Henning Harborg), leder  
Silje H. Solberg, LO  
Elisabeth Lea Strøm, NHO

#### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Bjarne Brunæs, Byggenæringens landsforening  
Kirsten Rydne, NITO

#### **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 prosjektingeniør i 100 prosent stilling ved avdeling byggeteknikk hos B.

Alminnelig arbeidstid i virksomheten er 08.00 til 16.00. De har en fleksitidsordning for de arbeidsfunksjoner som muliggjør dette, da er kjernetiden mellom 09.00 og 15.00.

A har to barn under 10 år og ønsker fleksibel arbeidstid frem til år 2019. A ønsker å kunne forlate arbeidsplassen kl. 14.30 på grunn av trafikkforhold og omsorg for barna. As yngste barn har en kronisk sykdom som også gir helsemessige utfordringer. A har opplyst at han ønsker å opparbeide avspaseringstid ved at han kommer tidligere på jobb og arbeider på kveldstid.

A fremsatte søknad om fleksibel arbeidstid ved brev av 24. november 2015.

Søknaden ble avslått av arbeidsgiver ved brev av 25. november 2015. Avslaget ble begrunnet med at As forespurte arbeidstid ville medføre vesentlige ulemper for arbeidsgiver og at de ønsket tilstedeværelse av de ansatte i kjernetiden mellom kl. 09.00 og 15.00. Tilstedeværelse i kjernetiden ble ansett som en kritisk faktor for å få prosjektteamet til å fungere. A ble tilbudt en fast avvikende ordning med arbeidstid fra 07.00 til 15.00 i en periode på seks måneder om gangen.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 25. november 2015.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 25. november 2015
- brev av 8. desember 2015

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 5. januar 2016
- brev av 5. januar 2016 (mottatt ved epost 25. januar 2016)

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste at han har rett til fleksibel arbeidstid og at han har vektige velferdsgrunner (omsorg for to barn under 10 år). As yngste barn har en kronisk sykdom som gir helsemessige utfordringer og et forsterket behov for fleksibel arbeidstid. Videre anfører han at det ikke er en vesentlig ulempe for virksomheten at han avslutter arbeidsdagen en halvtime før kjernetiden opphører. A er telefonisk tilgjengelig utover alminnelig arbeidstid.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste at de på grunn av nedbemanninger og tilpasninger til markedet har færre ressurser tilgjengelig. Byggavdelingen består av fem personer, hvorav en er i permisjon. Arbeidsgiver har stort behov for tilstedeværelse, fleksibilitet og innsats fra sine gjenværende ansatte. Det anses å være en vesentlig ulempe for arbeidsgiver å ikke ha ressursene sine tilgjengelig i kjernetiden, som er fra kl. 09.00 til 15.00. Videre er det et stort behov for utstrakt teamarbeid og mulighet for å øke antall fakturerbare timer. Det er derfor viktig at den enkelte ansatte er tilgjengelig for kunder og kollegaer i ordinær kontortid. Å være tilgjengelig på telefon anses ikke å være tilstrekkelig i bransjen.

### **Tvistløsningsnemndas 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.

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. Av forarbeidene til § 10-2 tredje ledd (Ot. prp. 49 for 2004 – 2005 side 169 og side 316) fremgår at fleksibel arbeidstid vil kunne omfatte forskjellige former for fleksibel organisering av arbeidstiden. Ett eksempel kan være såkalt fleksitid, det vil si 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.

I den aktuelle virksomheten eksisterer det en generell fleksitidsordning, men slik nemnda forstår arbeidstaker, ønsker han en egen ordning der han gis rett til å forlate arbeidsplassen kl. 14.30 og gis mulighet til å opparbeide plusstid ved å komme på jobb tidligere og arbeide på kveldstid. Nemnda finner at den omsøkte ordningen må anses å falle inn under begrepet «fleksibel arbeidstid».

Spørsmålet blir således om det vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten om A innvilges en særskilt fleksitidsordning hvor han kan forlate arbeidsplassen kl. 14.30 og opparbeide plusstid ved å komme tidligere på jobb og arbeide på kveldstid.

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. Det vil også kunne være av betydning at det allerede er etablert en kollektiv arbeidstidsordning i virksomheten. I så fall vil arbeidstakers behov for en individuelt tilpasset arbeidstidsordning normalt være redusert. Nemnda presiserer at det likevel vil være få virksomheter som kan hevde at det aldri er rom for ytterligere fleksibilitet enn den arbeidsgiver har lagt opp til i kollektive ordninger. Avgjørelsen vil bero på en konkret ulempevurdering. Der arbeidstaker har særlig tungtveiende behov, må arbeidsgiver strekke seg lenger enn ellers for å tilrettelegge for arbeidstaker.

Nemnda har etter en konkret helhetsvurdering, hvor arbeidstakers behov er veid opp mot arbeidsgivers ulemper, kommet til at en fast ordning der A forlater arbeidstedet kl. 14.30 vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Det er særlig lagt vekt på at arbeidstakers søknad gjelder for alle dager i uken og for en lang periode (frem til 2019). Nemnda anser heller ikke eventuelle trafikale problemene mellom klokken 14.30 og 15.00 for å være tungtveiende nok til at interesseavveiningen ender i arbeidstakers favør. Videre har nemnda lagt vekt på arbeidsgivers anførsler om behov for tilstedeværelse, ekstra behov for utstrakt teamarbeid og mulighet for å øke antall fakturerbare timer. Det er også lagt en viss vekt på at arbeidsgiver har forsøkt å imøtekomme arbeidstakers behov ved å tilby en fast avvikende ordning med arbeidstid fra 07.00 til 15.00 i en periode på seks måneder om gangen, og at det allerede foreligger en fleksitidsordning der A kan forlate arbeid kl. 15.00.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
leder

Oslo, 19.02.2016

### **Til orientering**

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4a kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (2). 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 (3).