

VEDTAK NR 38/14 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 24. september 2014

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Anne-Lise H. Rolland, oppnevnt etter forslag fra LO

Elisabeth Lea Strøm, oppnevnt etter forslag fra NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Rolf Odner, Spekter

Hilde Løkholm, Fagforbundet

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 tunvert/utstillingsvakt/betjent i stilling på 60 prosent ved B.

A har i flere år innehatt forskjellige engasjementer ved museet, og fikk fra vinteren 2014 fast stilling på om lag 60 prosent. Stillingen hennes innebærer turnusarbeid med fast arbeidstid som varierer i henhold til museets sesonger:

Lavsesong, 35 uker

Tunvert hver 2. helg,	kl. 10.45 – 16.15
Utstillingsvakt 1 hverdag per uke,	kl. 10.00 – 16.15
Besøkssenter 1 hverdag per uke,	kl. 08.45 – 16.15

Skuldensesong, 9 uker

Tunvert hver 2. helg,	kl. 09.45 – 18.15
Utstillingsvakt 1 hverdag per uke,	kl. 09.45 – 18.15
Besøkssenter 1 hverdag per uke,	kl. 08.45 – 15.15

Høysesong, 8 uker

Tunvert hver 2. helg,	kl. 09.45 – 18.15
Utstillingsvakt 1 hverdag per uke,	kl. 09.45 – 18.15
Besøkssenter 1 hverdag per uke,	kl. 08.45 – 15.15

A er alenemor med ansvar for et barn med spesielle behov. Barnet går i skolefritidsordning (SFO) som stenger kl. 1645. For å kunne hente sitt barn innen SFOs åpningstid, må A dra fra jobb senest kl. 15.45.

Siden januar 2014 har arbeidstaker og arbeidsgiver vært i dialog vedrørende tilrettelegging av As arbeidstid/turnus. På grunn av hennes barns spesielle omsorgsbehov ønsker A å avslutte arbeidsdagene kl. 15.45 samt helgearbeid kun hver 4. helg. Hun ønsker samtidig å opprettholde stillingsbrøken på om lag 60 prosent. Arbeidsgiver har tilbudt A en delvis innvilgelse av ønsket arbeidstidsordning, men tilbudet innebærer at hennes stillingsprosent blir redusert. Partene har ikke kommet til enighet.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 30. juni 2014. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 30. juni 2014
- brev av 1. juni 2014
- brev av 1. september 2014

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 12. august 2014
- e-post av 10. september 2014

Arbeidstakers anførsler

På vegne av A anfører STAFO i det vesentligste:

Fleksibel arbeidstid etter omsøkt ordning, herunder arbeidsslutt senest kl. 15.45, vil ikke medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Det er fullt mulig å finne arbeidsoppgaver som kan utføres innenfor ønsket arbeidstidsramme uten at stillingsstørrelsen må reduseres. Det vises blant annet til at virksomheten tidligere har foretatt en lignende tilrettelegging for en annen ansatt ved museet.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Fleksibel arbeidstid som omsøkt vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Dersom A skal avslutte arbeidsdagene senest kl. 15.45 må man enten ansette en person som tar vakter på 30 minutter de to aktuelle ukedagene, eller påføre hennes kollega en forhøyet arbeidsbelastning ved at vedkommende må være alene på vakt de siste 30 minutter av arbeidstiden.

Virksomheten har gjennom sine tilbud om tilrettelegging/reduert arbeidstid oppfylt sine plikter etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4), og kan etter denne bestemmelsen ikke pålegges å tilby arbeidstaker en helt ny arbeidstidsordning eller endring av stillingens innhold.

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. Arbeidsgiver har tilrettelagt arbeidstiden for arbeidstaker slik at det eneste gjenstående spørsmål for nemnda gjelder forkortet arbeidstid de dagene hun egentlig jobber til kl. 16.15, men må hente i SFO.

Arbeidstaker ønsker å fortsette med en stillingsandel på om lag 60 prosent, men med en tilpasning slik at hun slutter senest 15.45 og helst ikke arbeider mer enn hver fjerde helg. Arbeidsmiljøloven har ingen definisjon av begrepet fleksibel arbeidstid. Av forarbeidene til § 10-2 tredje ledd (Ot.prp. nr. 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, eller en avtale om gjennomsnittsberegning som gjør det mulig for arbeidstaker å arbeide mer i deler av året, for så å ha tilsvarende mer fri i andre perioder. Begrepet fleksibel arbeidstid kan også omfatte andre former for fleksibilitet i tilknytning til arbeidstiden.

Nemnda har i en rekke tidligere saker uttalt at § 10-2 (3) ikke gir krav på fritak fra rene skift- eller turnusordninger. Nemnda er imidlertid av den oppfatning at det her ikke er snakk om et fritak fra skift- eller turnusordning i den forstand det har vært snakk om i de tidligere sakene. Det dreier seg her om en stor arbeidsplass med mange ansatte med mange ulike

arbeidstidsordninger. Tilpasningen A ber om må anses å ligge innenfor rammen av rett til fleksibel arbeidstid, jf. også tvisteløsningsnemndas vedtak 26/07, 44/10, 20/13, 67/13 og 10/14. Det er her snakk om fleksibilitet i organiseringen av arbeidstiden for å imøtekomme en enkelt arbeidstakers særskilte behov.

Retten til fleksibel arbeidstid er imidlertid betinget av at ordningen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver. I sak 10/14 uttalte nemnda som følger:

Det er i utgangspunktet opp til arbeidsgiver å sannsynliggjøre at det er en vesentlig ulempe forbundet med å gi arbeidstakeren rett til fleksibel arbeidstid. Om det foreligger en vesentlig ulempe, beror på en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. Virksomhetens art vil i praksis ofte være et sentralt element i ulempevurderingen. For eksempel i tjenesteytende virksomheter vil de ansattes tilstedeværelse ofte være nødvendig av hensyn til brukerne, og det vil da være mindre rom for fleksibilitet enn i andre virksomheter. Det vil også kunne være av betydning om det er etablert en kollektiv arbeidstidsordning i virksomheten. I så fall vil arbeidstakers behov for en individuelt tilpasset arbeidstidsordning normalt være redusert. Nemnda presiserer likevel at det for de færreste virksomheter kan hevdes generelt at det aldri er rom for ytterligere fleksibilitet enn den arbeidsgiver har lagt opp til i kollektive ordninger. Avgjørelsen vil alltid bero på en konkret ulempevurdering. Der arbeidstaker har særlig tungtveiende behov, må arbeidsgiver strekke seg lenger enn ellers for å tilrettelegge for arbeidstaker.

Nemnda ser at en tilpasning av arbeidstiden for A vil medføre visse ulemper for arbeidsgiver, men satt opp mot As behov for fri for å hente sitt barn på SFO, anses ikke ulempe som vesentlige. Nemnda mener det må være mulig for arbeidsgiver å tilpasse turnusen slik at A kan hente sitt barn på SFO de få dagene dette ikke går med dagens arbeidstidsordning. Det legges vekt på at arbeidstaker har et tungtveiende behov i form av å være alenemor for et barn med særskilte behov og at arbeidstaker er fleksibel både i valget av mulige løsninger og ulike arbeidsoppgaver dersom det skulle være nødvendig. Det legges også vekt på at dette er en relativt stor arbeidsgiver, som har mange ansatte å spille på, både faste og midlertidige, og at det uten særlige vanskeligheter bør være mulig for A å ta igjen arbeidstiden som hun mister de dagene hun må gå tidlig for å hente barn på SFO. Det legges ikke nevneverdig vekt på at en fravikende ordning vil medføre noe mer administrasjon for arbeidsgiver. Eventuell ekstrabelastning på andre arbeidstakere mener nemnda må kunne fordeles slik at det blir minst mulig byrdefullt for andre ansatte.

Nemnda har etter dette kommet til at A gis medhold i sitt krav om fleksibel arbeidstid i form av tilpasset arbeidstid på hverdagene slik at hun slutter senest 15.45.

Konklusjon

Arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid slik at hun rekker å hente på SFO.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 26.09.2014

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.