



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
09.05.2018

Vår referanse
2018/5537

Saksbehandler
Nina N. Hermansen

VEDTAK NR 35/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte fredag 20. april 2018.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Gry Brandshaug Dale, KS

Særskilt oppnevnte medlemmer

Cecilie R, Sæther, KS
Siw Østerdal, Fagforbundet

Saken gjelder

Tvist om rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (3)

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som renholder i stilling på 40 prosent i B, X videregående skole. Hun har innvilget uføregrad på 60 prosent etter en ryggprolaps.

X videregående skole er en virksomhet som har 70 ansatte, 300 elever og 60 studenter. De utfører renholdstjenester til videregående skole, fagskole, tannklinikk og et sikkerhetssenter som leier lokaler på skolen. Renholdsavdelingen består av 4,75 årsverk fordelt på 3 personer i 100 prosent stilling, 1 person i 75 prosent stilling, 1 person i 60 prosent stilling og 1 person i 40 prosent stilling. Arealet som skal rengjøres er på 6847,3 kvm. As arbeidstid er kl. 05.45 – 09.05.

A inngår i et renholdsteam på 6 personer. Arbeidsoppgavene består av daglig renhold, periodisk renhold og hovedrenhold. Det er utarbeidet en plan for rullering som viser hvilke områder og personer man jobber sammen med i løpet av dagen. Det er en renholdsleder som organiserer, følger opp de øvrige renholderne og fordeler oppgaver fortløpende ut fra forhold som oppstår i løpet av dagen.

Siden august 2017 har A etter tilretteleggingstiltak arbeidet tre dager pr. uke, med arbeidstid fra kl. 12.00 til kl. 17.30.

Den 5. desember 2017 fremsatte A søknad om fleksibel arbeidstid på grunn av egen helsetilstand og søvnproblemer. Hun ønsker å flytte arbeidstiden fra morgen til ettermiddag.

Den 7. desember 2017 ble det avholdt møte for å diskutere arbeidsplan og tilrettelegging for A. Arbeidsgiver foreslo blant annet at A kunne følge et ordinært arbeidsår med to timer pr. dag og med arbeidstid fra kl. 06.00 til 08.00 på et fast område, tannklinikken. A ønsket imidlertid å arbeide etter kl. 15.00 og viste til søknad av 5. desember 2017. Arbeidsgiver imøtekom ikke As ønske om å arbeide fra kl. 15.00.

Arbeidsgiver avsto søknaden ved brev datert 7. desember 2017, mottatt av arbeidstaker 12. desember 2017. Avslaget var begrunnet med at fleksibel arbeidstid som omsøkt ville medføre dårlig fleksibilitet, opplæring, effektivisering, oppfølging og samordning.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 9. januar 2018.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 9. januar 2018
- e-post av 29. januar 2018

- e-post av 20. februar 2018
- e-post av 16. april 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 31. januar 2018

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun har rett til fleksibel arbeidstid i form av arbeidstid på ettermiddag og at dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver. I stedet for deltakelse på infomøtene om morgenen kl. 08.00-08.30 kan hun bruke nettbrett for info. A er villig til å komme på møtene dersom det er sterkt ønskelig med personlig oppmøte.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at A ikke har rett til fleksibel arbeidstid som omsøkt. Det vil medføre mer tid for A og renholdsleder og det vil medføre økte kostnader dersom A skal møte opp utenom arbeidstid for eventuell info og opplæring. Videre er det et ønske om at renholderne skal innlemmes i organisasjonen og ha en arbeidstid som medfører at de blir synlige i arbeidshverdagen for øvrige ansatte og elever/kunder.

Arbeidsgiver tilbyr A, som et tilretteleggingstiltak, at hun har fast arbeidsted ved tannklinikken som innbefatter mindre løft og består av enklere arbeidsmetoder enn de øvrige områdene. I tillegg vil arbeidstiden kun være på to timer pr. dag. Dette medfører imidlertid at de øvrige renholderne får mindre muligheter for lettere arbeidsoppgaver.

Hovedtyngden av arbeidsoppgavene utføres i tidsrommet fra kl. 05.45 til kl. 08.00, for å klargjøre alle rom som tas i bruk fra kl. 08.00. Bruken av disse rommene er konstant fra kl. 08.00 til kl. 15.30, og innebærer at renhold ikke kan utføres i dette tidsrommet. As ønske om å arbeide fra kl. 15.00 innebærer et krav om å jobbe utenfor den ordinære arbeidstiden som er kl. 05.45 til kl. 14.00.

Den kontinuerlige faglige oppdateringen/erfaringsutvekslingen skjer til daglig i samvær i pauser og ved samarbeid i teamet. Det er derfor nødvendig at alle har samme arbeidstid. As ønske om tilrettelegging vil medføre økt belastning for de øvrige ansatte. Dersom A skal arbeide etter kl. 15.00, har arbeidsgiver ikke mulighet til å følge opp og være tilstede for å kunne kommunisere og medvirke til å skape en trygg og trivelig arbeidsplass. Det blir også vanskelig for renholdsleder å organisere og samordne bruken av ressursene for å løse de ulike daglige arbeidsoppgavene.

Twisteløsningsnemndas merknader

Twist 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, to faste medlemmer samt to medlemmer med særlig kunnskap om bransjen som er berørt i saken.

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. Fleksibel arbeidstid kan også være 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 omfatter imidlertid også andre former for fleksibilitet i tilknytning til arbeidstiden.

I denne saken kan det være tvilsomt om søknaden overhodet faller inn under begrepet fleksibel arbeidstid. Det er imidlertid vanskelig å finne en presis definisjon av begrepet fleksibel arbeidstid. I vedtak 35/17 har nemnda bl.a. av denne grunn kommet frem til at de fleste tilpasninger av arbeidstiden vil kunne omfattes av begrepet, slik at dersom den omsøkte ordningen ikke medfører en vesentlig ulempe for arbeidsgiver, vil arbeidstaker ha krav på fleksibel arbeidstid.

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.

Slik saken er opplyst, har nemnda etter en konkret vurdering kommet til at den omsøkte ordningen med fleksibel arbeidstid vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

A har søkt om at hennes arbeidstid starter etter kl. 15.00 hver dag på grunn av egen helse. Dette er utenfor ordinær arbeidstid, som er fra kl. 05.45 til kl. 14.00. Dersom A skal ha en annen arbeidstid enn de øvrige renholderne, vil hun miste den kontinuerlige faglige oppdateringen/erfaringsutvekslingen som skjer til daglig i samvær med andre kollegaer i pauser og ved samarbeid i teamet. Arbeidsgiver vil heller ikke ha mulighet til å følge henne opp på samme måte etter arbeidstid. As ønske om tilrettelegging vil også medføre økt belastning for de øvrige ansatte. Etter nemndas oppfatning innebære disse momentene en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Nemnda har særlig lagt vekt på at behovet for fleksibel arbeidstid i form av å arbeide etter kl. 15 ikke bare gjelder noen få vakter, men alle vaktene til A.

Nemnda har etter dette kommet til at arbeidstaker ikke har krav på fleksibel arbeidstid som omsøkt.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

09.05.2018

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).