

VEDTAK NR 59/15 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 1. september 2015

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

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

Særskilt oppnevnte medlemmer

Per Engeland, Virke
Erling Hagen, HK

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 butikkmedarbeider i stilling på 60 prosent ved B. Hun har to barn på henholdsvis 3 og 15 år.

A og de andre ansatte i butikken jobber vakter etter oppsatt vaktplan, og kan settes opp på vakter innenfor butikkens åpningstid (hverdager kl. 8–21 og lørdag kl. 8–18). Vaktlistene settes opp om lag to uker før den aktuelle perioden.

I brev av 13. april 2015 søkte A arbeidsgiver om ikke å bli satt opp på kveldsvakt på torsdager. Søknaden var begrunnet med at denne vekten gjorde det vanskelig å få hentet i barnehagen denne dagen, samt problemer med å skaffe barnevakt om kvelden.

Søknaden ble avslått av arbeidsgiver i brev datert 16. april 2015.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 12. mai 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 12. mai 2015
- brev av 9. juni 2015
- brev av 5. juli 2015

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 16. juni 2015
- brev av 24. august 2015

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Fleksibel arbeidstid i form av fritak fra å bli satt opp på kveldsvakter på torsdager vil ikke medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Hun kan jobbe kveldsvakter de andre ukedagene, og det burde enkelt la seg gjøre å sette opp noen av de andre ansatte på akkurat denne kveldsvakten.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

En fast ordning der A ikke kan settes opp på kveldsvakter på torsdager vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Virksomheten har kun 5 ansatte inkludert A. En av disse er for tiden sykemeldt. Torsdag er bestillingsdag for frukt og grønt til helgen, og de to ansatte som er henholdsvis frukt og grønt-ansvarlig og vikarierende frukt og grønt-ansvarlig må begge være tilgjengelige på dagvakt

denne ukedagen. Etter dette gjenstår kun to ansatte, hvorav den ene kun kan jobbe annenhver uke og den andre allerede er satt opp på kveldsvakt torsdager. Butikksjefen jobber selv i butikken på torsdag kveld. Dermed er det ingen som kan tre inn ved sykdom eller annet fravær på torsdager.

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. 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.

I denne saken ønsker arbeidstaker å fortsette med en stillingsandel på 60 prosent, men med en tilpasning slik at hun ikke blir satt opp på kveldsvakt på torsdager.

Nemnda er av den oppfatning at ordningen arbeidstaker ber om, ikke innebærer fleksibel arbeidstid i § 10-2 tredje ledds forstand. Slik nemnda ser det, ønsker arbeidstaker fritak fra vakter som må sies å inngå i den ordinære skiftordningen på hennes arbeidsområde. Nemnda har i en rekke tidligere saker uttalt at § 10-2 (3) ikke gir krav på fritak fra skift- eller turnusordninger, og finner ikke grunn til å fravike denne praksisen i dette tilfellet.

Det er unaturlig å forstå rett til fleksibel arbeidstid som et krav på et generelt fritak fra en fast arbeidstidsordning som i utgangspunktet gjelder alle ansatte. Å strekke § 10-2 (3) så langt ville også harmonere dårlig med andre rettigheter til tillempling av arbeidstiden som f.eks. § 10-2 (2). Etter den bestemmelsen er fritak fra nattarbeid betinget av at det foreligger helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner. Når fritak kvalifiseres på den måten der, kan det ikke ha vært lovgivers mening at man kan oppnå betydelige fritak fra en ellers fast arbeidstidsordning etter en annen bestemmelse som ikke stiller vilkår overhodet.

Det er etter dette ikke nødvendig for nemnda å ta stilling til hvorvidt den omsøkte ordningen vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten

Nemnda bemerker at dokumentasjonen i saken tyder på at arbeidsgiver har forsøkt å imøtekomme arbeidstaker ved å sette henne opp på den omstridte vekten ved relativt få anledninger, og oppfordrer arbeidsgiver til å fortsette med denne praksisen så langt det er mulig.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 22.09.2015

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).