

VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA

For behandling av sak nr. 6/2006 i tvisteløsningsnemnda, ble det den 23.05.06 avholdt møte i Direktoratet for arbeidstilsynets lokaler i Christian Krohgs gt. 10, Oslo.

Tvisteløsningsnemndas faste medlemmer

Seniorrådgiver Hanne Inger Bjurstrøm (leder), Advokat Elisabeth Lea Strøm (NHO), Advokat Karl Inge Rotmo (LO)

Særskilt oppnevnte medlemmer

Gro Standnes (Skolenes Landsforbund)
Mette B. Persson (HSH)

Saken gjelder

Tvist om rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2, tredje ledd.

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt

vedtak:

Sakens bakgrunn

A er ansatt som fagpedagog hos B, som er et vernet verksted for psykisk utviklingshemmede. Hennes arbeidstid er fra kl. 07.30 til 15.00. A søkte den 23.02.06 sin arbeidsgiver om fleksibel arbeidstid, i form av fleksibel oppmøtetid frem til kl. 08.00 og fleksibel sluttidspunkt fra kl. 14.30. A ønsker å ta igjen den forskjøvne arbeidstid på morgenen ved å arbeide tilsvarende lenger på ettermiddagen. Arbeidsgiver har avslått søknaden. I møte mellom partene, den 07.03.06, ble det inngått avtale om forskjøvet arbeidstid, i form av fast arbeidstid fra kl. 08.00 til 15.30, frem til 23.06.06. A har gitt uttrykk for at hun ikke er tilfreds med denne ordningen, og at hun derfor ønsker saken behandlet i tvisteløsningsnemnda.

Overfor tvisteløsningsnemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader til saken. Det vises i denne forbindelse til brev fra B av 04.04.06 og brev fra A datert 24.03.06.

Arbeidstakers anførsler

A viser til at hun er alene om omsorgen for et barn på 10 år og derfor har behov for tilpasninger i arbeidstiden. Hun anfører videre at hennes ønske om fleksibilitet ikke vil gå ut

over de som arbeider på verkstedet, idet hun med en "kjernetid" fra kl. 08.00 til 14.30 vil være til stede i hele den perioden de verkstedsansatte er på jobb.

Hennes primære ønske er *fleksibilitet* i forhold til start og sluttidspunkt, noe som bare til en viss grad ivaretas med den nåværende ordningen. Når det gjelder den inngåtte avtale anfører A at hun ikke følte seg i noen forhandlingsposisjon og derfor så seg nødt til å akseptere tilbudet fra ledelsen.

Arbeidsgivers anførsler

B viser til at det den 7. mars ble inngåtte avtale med A om forskjøvet arbeidstid. For øvrig anføres at de har påbegynt et arbeid for å se på mulighetene for å innføre fleksibel arbeidstid ved bedriften. Dette er imidlertid et arbeid som tar noe tid, idet både konsekvenser for bedriften som helhet og enkeltpersoner må vurderes.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om fleksibel arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Frist for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgiver avslø krav fra arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3, tredje ledd. Nemnda legger til grunn at den fremlagte protokoll fra drøftelsesmøte mellom partene, datert 23.02.06, representerer arbeidsgivers avslag. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda, ved arbeidstakers brev av 28.02.06. Saken er således rettidig innbrakt.

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 slik at den passer til den enkeltes livssituasjon. Begrepet "fleksibel arbeidstid" er ikke nærmere definert i loven, men det fremgår av lovens forarbeider at det er ment å omfatte forskjellige former for *fleksibel organisering av arbeidstiden*. Ett eksempel kan være såkalt fleksitid, dvs. 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. For øvrig vil være opp til arbeidsgiver og arbeidstaker i felleskap å finne frem til løsninger som ivaretar arbeidstakers ønsker og behov, innenfor det som må sies å være en ikke vesentlig ulempe for virksomheten.

Hva som vil være å anse som en *vesentlig ulempe* for virksomheten, vil i henhold til lovens forarbeider, Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), bero på en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. Formuleringen *vesentlig ulempe* må imidlertid etter nemndas syn anses å innebære at det ikke er tilstrekkelig å påberope en generell ulempe. Slik nemnda ser det må arbeidsgiver kunne sannsynliggjøre at den arbeidstidsordning som klager ønsker innebærer en vesentlig ulempe for virksomheten.

Tvisteløsningsnemnda vil bemerke at retten til fleksibel arbeidstid ikke er knyttet opp mot bestemte årsaker og begrunnelser fra arbeidstakers side. I angjeldende sak har imidlertid A anført at behovet for fleksibilitet har sammenheng med at hun er alene om omsorgen for et mindreårig barn.

Spørsmålet som nemnda må ta stilling til er hvorvidt det vil innebære vesentlig ulempe for B å innvilge A den fleksible arbeidstidsordningen hun har søkt om.

På bakgrunn av sakens opplysninger legger nemnda til grunn av A ønsker en ordning med fleksibel oppmøtetid fra kl. 07.30 til kl. 08.00 og fleksibel sluttid fra kl. 14.30 til kl. 15.30, og slik at starttidspunkt etter kl. 07.30, tas igjen ved at å arbeide tilsvarende lenger på ettermiddagen. Således legger nemnda til grunn at A vil være til stede på jobb i en "kjernetid" fra kl. 08.00 til kl. 14.30, dvs. i hele den perioden de verkstedsansatte er på jobb.

Tvisteløsningsnemnda vil bemerke at A krav om fleksibel arbeidstid fremstår som rimelig og ligger innenfor det som må anses å være lovens ramme for fleksibel arbeidstid.

Etter nemndas syn har B ikke sannsynliggjort at det vil være til vesentlig ulempe for virksomheten å gjennomføre den ønskede arbeidstidsordning. Virksomheten har anført at de er i ferd med å se på mulighetene for å innføre fleksibel arbeidstid, men har ut over dette ikke fremkommet med noen konkret begrunnelse for hvorfor det er forbundet med vesentlige vesentlig ulempe å tilrettelegge for den ordningen som A ønsker. A gis på denne bakgrunn medhold i sitt krav.

Konklusjon

A gis rett til fleksibel arbeidstid som beskrevet ovenfor, etter arbeidsmiljøloven § 10-2, tredje ledd.

Tvisteløsningsnemnda

Hanne Inger Bjurstrøm
leder

Oslo, 27.06.06.

Til orientering:

Tvist om rett til redusert 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.