



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
15.01.2019

Vår referanse
2018/44305

Saksbehandler
Mahreen Shaffi

VEDTAK NR 07/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 13. desember 2018.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio
Per H. Engeland, Virke

Særskilt oppnevnte medlemmer

Frank Martinsen, Sørumsbilservice
Liv Christiansen, Fellesforbundet

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 ansatt som Service Technician i stilling på 100 prosent hos B. Han jobber ved service lokasjon på V.

Arbeidstidsordningen på lokasjonen er fra kl. 08.00 – 16.00 for alle ansatte. I henhold til forskrift om kjøretøyverksteder må det til enhver tid være en teknisk leder tilstede så lenge det er ansatte på arbeid. Det er for tiden 2 tekniske ledere på lokasjonen.

Den 20. oktober 2018 søkte arbeidstaker om å flytte arbeidstiden sin til kl. 09.00 til 17.00. Søknaden var begrunnet i behovet for å kunne levere barna i barnehagen etter å ha byttet hjemsted.

Arbeidsgiver avsto søknaden i e-post av 20. oktober 2018, og begrunnet avslaget med at det vil medføre vesentlig ulempe å innvilge søknaden da arbeidsgiver er avhengig av at teknikerne er tilstede fra kl. 08.00-16.00.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 5. oktober 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 5. oktober 2018
- e-post av 29. oktober 2018
- e-post av 22. november 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 7. november 2018

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Arbeidstaker har to små barn i barnehagealder og har behov for å flytte arbeidstiden sin til kl. 09.00-17.00 for å kunne levere dem i barnehagen. Arbeidstaker kan ikke se at det skal medføre noen ulempe. Det jobbes ofte overtid til kl. 17.00-17.30, og da er det en teknisk leder til stede. Det kan ikke utgjøre vesentlig ulempe å flytte arbeidstiden 1 time, da det ofte er tekniske ledere til stede. Det kan også utføres annet arbeid som ikke har behov for tilstedeværelse av leder i tidsrommet fra kl. 16.00 til 17.00.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Det vil være en vesentlig ulempe for arbeidsgiver om denne søknaden innvilges. Arbeidsgiver er bundet av kjøretøyverkstedsforskriften, og må til enhver tid ha en teknisk leder tilstede, og overtid kan ikke planlegges. Det kan heller ikke pålegges teknisk leder å jobbe overtid til

kl. 17.00 slik at arbeidstaker kan dra kl. 17.00. For å sikre mest mulig effektiv bruk av medarbeidere, må alle ansatte være tilstede kl. 08.00-16.00. Forskyvning av arbeidstiden vil være en vesentlig ulempe. Det er også vanskelig å imøtekomme ønske om fleksibel arbeidstid ved å endre stillingsinnhold og arbeidsoppgaver for arbeidstaker.

Tvisteløsningsnemndas 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 tråd med nemndas vedtak 35/17 vil de fleste tilpasninger av arbeidstiden kunne omfattes av begrepet, slik at dersom den omsøkte ordningen ikke medfører en vesentlig ulempe for arbeidsgiver, vil arbeidstaker ha krav på fleksibel arbeidstid.

A har bedt om å få forskjøvet arbeidstiden sin med 1 time fra kl. 08.00-16.00 til kl. 09.00-17.00. Nemnda mener at dette faller inn under begrepet fleksibel arbeidstid i arbeidsmiljøloven § 10-2 (3).

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. Dersom det allerede er etablert en kollektiv arbeidstidsordning i virksomheten, vil arbeidstakers behov for en individuelt tilpasset arbeidstidsordning normalt være redusert. Flere ulike fleksible

arbeidstidssystemer vil kunne sies å utgjøre en vesentlig ulempe, slik at nye systemer må tilpasses de eksisterende for å kunne være akseptable. Arbeidstaker vil imidlertid også i slike tilfeller kunne ha rett til en individuelt tilpasset arbeidstidsordning, dersom det ikke kan sies å innebære en vesentlig ulempe for virksomheten. Der arbeidstaker har særlig tungtveiende behov, må arbeidsgiver strekke seg lenger enn ellers for å tilrettelegge for arbeidstaker.

Tvisteløsningsnemnda vil imidlertid bemerke at det i de aller fleste tilfeller vil være forbundet med ulemper å tilpasse en turnus til enkelte arbeidstakers individuelle behov. Hvorvidt disse ulempene er vesentlige, vil imidlertid avhenge av en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle.

Nemnda har etter en konkret helhetsvurdering kommet frem til at det vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver å forskyve arbeidstiden for A fra kl. 08.00-16.00 til 09.00-17.00. I følge kjøretøyverkstedsforskriften er arbeidsgiver pålagt å ha en teknisk leder tilstede til enhver tid, og alle ansatte (inkludert tekniske ledere) har arbeidstid frem til kl. 16.00. Det vil være en vesentlig ulempe å pålegge en teknisk leder å være tilstede en time etter den avtalte arbeidstiden. Nemnda har veid arbeidstakers behov opp mot ulempene dette medfører for arbeidsgiver, og har kommet frem til at arbeidstaker ikke kan gis medhold i sin søknad om forskyvning av arbeidstiden.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

15.01.2019

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).