



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
7. mai 2021

Vår referanse
2021/21

Saksbehandler
Nina N. Hermansen

VEDTAK NR 55/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 6. mai 2021.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio
Marianne Pedersen, Virke

Særskilt oppnevnte medlemmer

Marianne A. Skogseth, Oslo kommune, Byarkivet
Medina Mahic, Handel og Kontor

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 førstekonsulent i stilling på 100 prosent i B, seksjon for IT-tjenester i Innovasjonsavdelingen. IT-tjenester har 14 ansatte og team brukerstøtte der A har sin stilling, består av 4 faste ansatte og en lærling. A har hatt 50 prosent permisjon frem til 31. mars 2021.

A søkte om fleksibel arbeidstid i e-post av 12. oktober 2020. Hun ønsker kontortid mellom kl. 10.00-14.00 og hjemmekontor utover dette (både før og etter kontortid). Under korona pandemien kan hun være tilstede en dag i uken på X og ha hjemmekontor resten av tiden, slik som de øvrige ansatte. Hun ønsker fleksibel arbeidstid på grunn av omsorg for barn med særskilte behov.

Arbeidsgiver avsto søknaden i brev datert 27. oktober 2020. Arbeidstaker mottok brevet på e-post 29. oktober 2020. Avslaget inneholdt følgende tilbud:

- Redusert stilling på 50 prosent, arbeidstid fra kl. 08.00 – 15.45, med hele dager fri. Dette iverksettes fra 1. desember 2020
- I tiden frem til 1. desember arbeider du 50 prosent med tilstedetid kl. 10.00 – 14.00 på C.
- Hjemmekontor kan avtales adhoc med leder der det er planlagte oppgaver som kan utføres på hjemmekontor

Det ble avholdt møte mellom partene 30. oktober 2020 hvor tilbudet fra arbeidsgiver av 29. oktober 2020 ble gjengitt. Arbeidstaker mottok referat fra dette møtet 2. november 2020.

Videre ble det avholdt dialogmøte mellom partene den 17. desember 2020. Arbeidstaker mottok referat fra dialogmøte 23. desember 2020.

I e-post av 21. desember 2020 fremsatte tillitsvalgte på vegne av A, krav om fleksibel arbeidstid som nevnt ovenfor.

Den 29. desember 2020 mottok arbeidstaker brev datert 18. desember 2020 fra arbeidsgiver om gradert permisjon i 50 prosent stilling frem til 31. mars 2021. Brevet var sendt pr. post.

Søknaden fra tillitsvalgte på vegne av arbeidstaker ble avslått av arbeidsgiver i e-post av 5. januar 2021. Avslaget ble begrunnet med at As oppgaver i stor grad må løses med fysisk tilstedeværelse, og at de har størst behov på morgenen og til dels om ettermiddagen.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 24. januar 2021. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 24. januar 2021
- sms av 26. januar 2021
- brev datert 27. januar 2021

- brev datert 3. februar 2021
- brev datert 22. februar 2021
- brev datert 17. mars 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 8. februar 2021
- brev datert 9. mars 2021
- brev datert 26. mars 2021

Arbeidstakers anførsler

A mener hun har rett til fleksibel arbeidstid i form av arbeidstid på kontoret mellom kl. 10.00 – 14.00 og hjemmekontor før/etter, og anfører i det vesentligste:

Hun har rett til fleksibel arbeidstid som omsøkt på grunn av omsorgsbehov for eget barn. Det er fullt mulig å løse arbeidsoppgavene på hjemmekontor. Brukerstøtte for ansatte utenfor Oslo skjer ikke fysisk. Arbeidstaker kan ikke se at arbeidsgiver har dokumentert at det medfører vesentlige ulemper knyttet til at hun får innvilget sin søknad om fleksibel arbeidstid. Hun kan være til stede hver dag mellom kl. 10.00-14.00 og sammen med øvrige IT-medarbeidere vil det ivareta behovet for tilstedeværelse på kontoret. Når svært mange har hjemmekontor er det mindre behov for møterom og printere. Anslagsvis 90 prosent av møtene er nå digitale. Pandemien vil vedvare en stund og det vil nok også være færre fysiske møter i fremtiden. Avslutningsvis anfører A at klagen gjelder siste avslag fra arbeidsgiver i e-post av 5. januar 2021.

Arbeidsgivers anførsler

B mener A ikke har rett til fleksibel arbeidstid, og anfører i det vesentligste:

Arbeidstaker har de siste 14 månedene hatt redusert stilling til 50 prosent med arbeidstid fra kl. 10.00 til 14.00 hver dag. Denne ordningen har arbeidsgiver erfart er en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Arbeidsgiver har behov for en velfungerende brukerstøtte i IT-seksjonen. Dette handler om tilstrekkelig tilgang på bistand når behovet er størst i løpet av dagen og tilstrekkelig mulighet for fysisk bistand ved kontoret på C. Til nå har det vært økt belastning på andre medarbeidere, men dette er ikke en løsning som kan forsvares lenger.

Arbeidsgiver forstår søknaden om fleksibel arbeidstid som en søknad om å få arbeide «fast fleksibelt» utenfor ordinær arbeidstid. Arbeidsgiver har ikke oppgaver i brukerstøtte som egner seg for dette. De fleste oppgavene krever fysisk tilstedeværelse og de fleste oppgaver må også løses innenfor ordinær arbeidstid. A vil kunne arbeide fleksibelt når det foreligger oppgaver som egner seg for dette, men det er ikke tilstrekkelige oppgaver til å gjøre dette som en generell arbeidstidsordning. Ordningen som A ønsker vil i stor grad være en tilrettelegging til lønnet tid uten arbeidsoppgaver, noe som er en vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Erfaringen er at det er stort behov for tilstedeværelse og det er et stort etterslep på oppgaver som krever fysisk tilstedeværelse

Tvisteløsningsnemndas 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. Etter forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 er nemnda satt med leder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt to medlemmer med særlig kunnskap om bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Frist for å bringe sak inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag har kommet frem til arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 a (1).

Slik saken er opplyst legger nemnda til grunn at arbeidsgivers brev datert 27. oktober 2020, mottatt av arbeidstaker på e-post 29. oktober 2020 er å anse som et endelig avslag fra arbeidsgiver. Arbeidsgiver uttalte der klart at arbeidstakers søknad om tilrettelegging slik den var skissert i e-post av 12. oktober 2020 ikke kunne imøtekommes og det ble ikke åpnet for klagebehandling eller annen fornyet diskusjon av saken. Nemnda kan ikke se at etterfølgende diskusjon eller henvendelse fra tillitsvalgt kan ha fristavbrytende virkning.

Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed senest 26. november 2020. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 24. januar 2021. Saken anses dermed ikke som rettidig innbrakt.

Nemnda har etter dette kommet til at saken må avvises.

Konklusjon

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

7. mai 2021

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at Tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 annet 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 fjerde ledd.