



Twisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
21.06.2024

Møtedato
18.06.2024

Vår referanse
2024/100

Saksbehandler
Katarina Torrissen Revang

SAK NR 68/24 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Twist om rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A har ikke rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Ingrid Tordis Enoksen, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Silje Stadheim Almestrand, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Siri Kristin Konstad, Fagforbundet, bransjemedlem arbeidstakersiden

Jørgen Stålhane, Virke, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som apotektekniker i stilling på 100 prosent i B, for tiden med arbeidssted ved [Lokasjon].

[Lokasjon] er eid av B, og er en kjedevirksomhet med over 300 apotek med ulik størrelse og bemanningsbehov. [Lokasjon] er et større apotek med fire farmasøyter og tre apotekteknikere. Apoteket har åpningstid fra kl. 09:00 til kl. 20:00. A arbeider turnus som innebærer at hun har arbeidshelg hver tredje helg, i form av kveldsvakt på fredag og lørdagsvakt. I tillegg har hun kveldsvakt til kl. 20:00 én fast dag i uka.

A er aleneforsørger for tvillinger på litt over 1 år, og er i foreldrepermisjon til 3. juli 2024. Tvillingene begynner i barnehage i august, og arbeidstaker har ingen til å passe dem etter barnehagens åpningstid, eller i helger. Den 3. april 2024 fremmet arbeidstaker krav om fleksibel arbeidstid i form av fritak fra helge- og kveldsvakter.

Arbeidsgiver avsto kravet i e-post av 10. april 2024. I avslaget stod det følgende:

Vi kan tilby deg tilrettelegging på den måten at du kan slutte tidlig for å hente barna i barnehagen alle dager unntatt de dagene du jobber kveldsvakt. Du må fortsatt belage deg på å jobbe hver 3. lørdag, og kveldsvakt til kl. 20:00 en fast dag i uka samt hver 3. fredag ifm. lørdagsvakt.

A spurte deretter om hun kunne få redusert stillingen sin etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Arbeidsgiver svarte følgende den 11. april 2024:

Problemet er at vi må ha noen til å jobbe vakter selv om du har redusert stilling. Redusert arbeidsstilling vil medføre at du må jobbe kvelds- og helgevakter, og at arbeidstiden reduseres på dagtid. Hvis du ikke kan jobbe vakt, må vi heller prøve å omplassere deg til et apotek i kjeden med kortere åpningstider, det har vi plikt til.

I telefonsamtale 16. mai 2024 presiserte A at tvisten hun ønsker at nemnda skal ta stilling til, er om hun har rett til fleksibel arbeidstid i form av fritak fra helge- og kveldsvakter.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 10. april 2024.

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 10. april 2024
- brev av 19. april 2024
- brev av 7. mai 2024
- brev av 8. mai 2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 7. mai 2024
- brev av 21. mai 2024

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav om fleksibel arbeidstid i form av fritak fra kvelds- og helgevakter, fordi det vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten. Det lange tidsrommet apoteket har åpent, innebærer et stort tidsrom som må bemannes for at driften av apoteket skal gå opp. Arbeidsgiver må forholde seg til budsjettens rammer, og fordele vakter så rettferdig som mulig for hele teamet som jobber ved apoteket.

Arbeidsgiver har tilrettelagt i den grad det er mulig, og har strukket seg vesentlig for å dekke arbeidstakers behov. Fritak fra alt kvelds- og helgearbeid, vil bety at andre må ta disse vaktene. Dette lar seg ikke gjøre, fordi de ikke har plikt til å arbeide utover turnusen, og fordi det ville ført til et svært dårlig arbeidsmiljø hvis noen pålegges vakter med ugunstig arbeidstid. Alternativet er å ansette flere, men i et distriktsområde er det nærmest umulig å finne noen som kun ønsker å arbeide kveld og helg, og uansett vil teamet være begrenset på grunn av økonomiske ressurser.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder hun har rett til fleksibel arbeidstid i form av fritak fra helge- og kveldsvakter fordi det ikke vil innebære vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidstaker viser til at hun har hørt at noen av de andre tilsatte ved apoteket er fleksible til å arbeide på ulike tidspunkter. Arbeidstaker opplyser at det er to som er ansatt i 100 prosent stillinger, én i 90 prosent, og én i 20 prosent. I tillegg er det tre faste vikarer. Med denne bemanningen må det være mulig for arbeidsgiver å innvilge fritak fra kvelds- og helgevakter. Arbeidstaker presiserer at hun har et særlig behov for fleksibel arbeidstid.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Twisteløsningsnemnda avgjør tvister om fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd, hvor det står at «arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.»

I denne saken er partene uenige om innvilgelse av fleksibel arbeidstid i form av fritak fra kvelds- og helgearbeid vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har delt seg i et flertall og et mindretall. Flertallet, medlemmene Due, Almestrand og Stålhane, har kommet til at arbeidstaker ikke har rett til fleksibel arbeidstid. Mindretallet, medlemmene Enoksen og Konstad, har kommet til at arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Kan fleksibel arbeidstid slik A har søkt om gjennomføres uten vesentlig ulempe for B?

Kravet til «vesentlig ulempe» innebærer at det ikke er nok at arbeidsgiver sannsynliggjør en generell ulempe. Om disse ulempene er å anse som vesentlige eller ikke, vil avhenge av en konkret vurdering.

Selv om behovet for fleksibel arbeidstid ikke krever noen begrunnelse, vil særskilte behov hos arbeidstaker være et moment i en interesseavveining i ulempevurderingen.

Nemnda legger til grunn at A har et særlig tungtveiende behov, idet hun er aleneforsørger for tvillinger på litt over 1 år, som begynner i barnehagen i august 2024.

Flertallet

Flertallet har kommet til at B i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at det vil innebære vesentlig ulempe å gi A fleksibel arbeidstid slik hun har søkt om.

I vurderingen har flertallet lagt vekt på at [Lokasjon], er et apotek med relativt få ansatte. Selv om arbeidstaker har et særlig behov for fleksibel arbeidstid, har flertallet kommet til at den betydelige økningen i kvelds- og helgevakter dette vil innebære for de øvrige ansatte og de økte lønnsutgiftene bruk av vikar vil innebære, utgjør en vesentlig ulempe. Flertallet har også lagt vekt på at arbeidsgiver har tilbudt A den tilrettelegging de mener er mulig å få til.

Flertallet har etter dette kommet til at A ikke kan få medhold i sitt krav om fleksibel arbeidstid.

Mindretallet

Mindretallet har forståelse for at fritak fra kvelds- og helgejobbing vil medføre utfordringer for virksomheten, da disse vaktene må fordeles på andre ansatte. Mindretallet vektlegger imidlertid at arbeidstaker har et særlig tungtveiende behov for akkurat denne arbeidstidsordningen, ettersom hun er alene om omsorgen for tvillinger på litt over 1 år. Etter mindretallets oppfatning har arbeidsgiver ikke dokumentert at de har gjort noen konkrete forsøk på å løse utfordringene som en innvilgelse av fleksibel arbeidstid ville medført, for eksempel å undersøke om andre ansatte på apoteket kunne være villig til å påta seg flere helge- og kveldsvakter for en periode. På denne bakgrunn finner mindretallet at det ikke er godtgjort at ulempene forbundet med fleksibel arbeidstid er vesentlige i lovens forstand. Mindretallet har etter dette kommet til at A har krav på fleksibel arbeidstid som omsøkt.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

21. juni 2024