



Vedtaksdato
03.04.2025

Vår referanse
2024/273

Saksbehandler
Maisha Maliha Saiyed

SAK NR 36/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet skriftlig av nemndas leder, Anne Marie Due.

Sakens tema

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B-kommune

Vedtak

Saken avvises som for sent fremsatt etter arbeidsmiljøloven § 17-2 a første ledd.

Sakens bakgrunn

A er ansatt som kulturskolelærer i stilling på 31 prosent i B-kommune.

Han arbeider torsdager kl. 17.30–18.30 med arbeidsoppgaver som består av å vurdere tilstanden til gitarer og basser i kulturskolen sine lokaler. Arbeidstaker ønsker fleksibel arbeidstid i form av at han deler opp timen i tre økter på tjue minutter hver som gjennomføres mandager, tirsdager og torsdager kl. 19.40–20.00.

Arbeidstaker fremsatte krav om fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd i et møte med fagansvarlig 30.09.2024, og ga uttrykk for at det er urimelig at den omsøkte timen var satt opp som fast arbeidstid i arbeidsplanen hans.

I e-post datert 28.10.2024 fra fagansvarlig står det at «arbeidsplanen er gjeldende slik som den er». Arbeidstaker svarte i e-post datert 28.10.2024, og stilte spørsmål om fagansvarlig fremdeles var bestemt på fast arbeidstid i arbeidsplanen hans. I e-post datert 29.10.2024 svarte fagansvarlig igjen «arbeidsplanen er gjeldende som den er».

Arbeidstaker henvendte seg deretter til nærmeste leder i e-post av 29.10.2024, hvor han hevdet at fagansvarlig sin beslutning om fast arbeidstid stred med hans rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven. Han uttrykte et ønske om å ta opp saken med henne før han vurderte om han skulle sende inn et varsel.

Arbeidstaker sendte inn varsel om kritikkverdige forhold i B-kommune, hvor blant annet fagansvarlig og nærmeste leder sin respons til arbeidstakers krav om fleksibel arbeidstid var ett av forholdene.

Det fremgår av dialogen i varselsaken at arbeidstaker i et møte 14.11.2024 forklarte at nærmeste leder avviste hans henvendelse i e-post av 29.10.2024 med at fast arbeidstid var bestemt, og at videre dialog ikke var ønsket.

Det fremgår videre av dialogen i varselsaken at kultursjefen i melding til arbeidstaker datert 13.12.2024 konkluderte med at beslutningen om fast arbeidstid var i tråd med sentral avtale, og lå innenfor arbeidsgivers styringsrett.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda ved brev av 30.12.2024.

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

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 30.12.2024
- brev av 24.01.2025
- brev av 12.02.2025
- brev av 13.02.2025
- brev av 28.02.2025
- brev av 14.03.2025

B-kommune har sendt følgende til nemnda:

- brev av 17.01.2025
- brev av 03.02.2025

- brev av 12.02.2025
- brev av 25.05.2025
- brev av 13.03.2025

Arbeidsgivers syn på saken

Arbeidsgiver hevder at arbeidstaker ikke har rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd og at han har brakt inn saken for sent.

Saken er brakt inn for sent

Arbeidsgiver hevder at kravet om fleksibel arbeidstid ble tatt opp og avvist i møtet som ble avholdt 30.09.2024, og viser til referat fra møtet datert 14.10.2024.

Arbeidsgiver viser videre til e-post fra fagansvarlig datert 28.10.2024, og hevder at arbeidstakers krav også ble avvist der.

Arbeidstaker har ikke rett til fleksibel arbeidstid

Arbeidsgiver hevder i det vesentligste at den omsøkte timen er planfestet arbeidstid som ikke kan gjennomføres som fleksibel arbeidstid. De forklarer at planfestet arbeidstid er fastsatt for samarbeid, prosjektarbeid, arbeid med blant annet utstyr, og andre fellesoppgaver som må gjøres på arbeidsplassen.

Arbeidsgiver har valgt å plassere den omsøkte timen nærmere undervisningstiden, samtidig som fagansvarlig også er til stede for å tilrettelegge for arbeidstakeren. Arbeidsgiver har også behov for at arbeidet gjennomføres på et tidspunkt de kan følge opp arbeidstaker.

Arbeidsgiver viser videre til at arbeidsoppgavene gjennomføres best i en lengre økt enn at timen deles opp slik arbeidstaker foreslår.

Arbeidstakers syn på saken

Arbeidstaker hevder at han har rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd og at han ikke har brakt inn saken for sent.

Saken er ikke brakt inn for sent

Arbeidstaker hevder videre at referatet fra møtet 30.09.2024 ikke viser at kravet ble avslått, men at fagansvarlig skulle komme tilbake til ønsket om fleksibel arbeidstid.

I arbeidsgivers tilbakemelding 29.10.2024 står det at arbeidsplanen er gjeldende, men ingen begrunnelse for avslaget og ingen informasjon om klageadgang. Arbeidstaker bemerker at arbeidsgiver i kraft av forvaltningsloven har veiledningsplikt, og at arbeidstaker kan forvente et formelt skriv med begrunnelse for avslag, samt opplysninger om klagemuligheter.

Etter arbeidstakers syn ble kravet om fleksibel arbeidstid endelig avslått etter at han fikk tilbakemelding fra kultursjefen 13.12.2024.

Arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid

Arbeidstaker hevder at arbeidsgiver ikke har dokumentert at det vil medføre vesentlig ulempe å innvilge kravet om fleksibel arbeidstid.

Arbeidstaker viser til at han i den omsøkte timen utfører selvstendige oppgaver som ikke krever særlig kontakt med arbeidsgiver, og at han eventuelt kan formidle informasjon til arbeidsgiver per e-post eller over telefon.

Lovgrunnlag

Dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan tvisteløsningsnemndas leder avvise saken alene, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 andre ledd. Saken er derfor behandlet skriftlig av nemndas leder.

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

Nemndleders begrunnelse

Nemndas leder har kommet til at saken må avvises fordi den er brakt inn for sent.

Nemndas leder viser til at arbeidsgivers e-poster til A av 28.10.2024 og 29.10.2024 må anses som endelige avslag på arbeidstakers krav om fleksibel arbeidstid.

Det fremgår tydelig av e-postene at arbeidsgiver ikke aksepterte endringer i arbeidstakers arbeidsplan. Det vises videre til at e-postene ikke åpnet for intern klagebehandling eller fornyet diskusjon om saken, se for eksempel vedtak 116/21 og 168/21.

Det fremgår videre av arbeidstakers e-post til nærmeste leder datert 29.10.2024 at han oppfattet e-postene som en beslutning om hans rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven.

Fristen for å fremme saken utløp derved 25.11.2024. A sendte saken til Tvisteløsningsnemnda 30.12.2024. Saken er dermed brakt inn for sent til nemnda.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

03.04.2025