



Vedtaksdato
04.03.2025

Møtedato
27.02.2025

Vår referanse
2024/259

Saksbehandler
Helene Nødset Lang

SAK NR 22/25 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

Steffen Rogstad, nestleder

Ingrid Tordis Enoksen, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Jørgen Hiim Stålhane, Virke, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er ansatt som butikkmedarbeider i stilling på 98,67 prosent hos B. A hadde vedtak fra Nav om 50 prosent pleiepenger frem til 24. januar 2025. Hun har nå vedtak om 70 prosent pleiepenger. Hun har vært sykmeldt siden august 2024 og ønsker å vende tilbake til jobb, forutsatt at det tilrettelegges i tråd med legens anbefaling om 30 prosent arbeidstid på dagtid.

Det er fremlagt dialog med arbeidsgiver om tilrettelegging av arbeidstiden fra februar 2024 frem til 06.12.2024.

A opplyser at hun ønsker å jobbe kl. 09.00 til 13.00 mandag, tirsdag og torsdag i ukene hun har ansvaret for barnet. Onsdag og fredag kan hun jobbe 09.00 til 12.30. I ukene A ikke har ansvar for barnet, ønsker hun arbeidstid mellom 07.00 og 18.00 grunnet egen helsesituasjon og anbefaling fra lege.

B har informert at det ikke er mulig å tilrettelegge utover det de allerede har gjort, av hensyn til merbelastning på andre ansatte og drift av butikken. A har fått tilpasset arbeidstiden slik at hun ikke jobber når hun har ansvar for barnet. A oppfatter arbeidsgivers e-post av 06.12.2024 som et avslag på søknad om fleksibel arbeidstid.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 09.12.2024.

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

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 09.12.2024
- brev av 13.12.2024
- brev av 15.01.2025
- brev av 09.01.2025
- brev av 21.02.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 08.01.2025
- brev av 29.01.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi ingen av vaktene hun er satt opp på per i dag kommer i konflikt med hennes omsorg for barnet.

As ønske om å jobbe halve vakter hver dag, lar seg ikke gjøre med tanke på hvordan vaktplanen er lagt opp. Åpningstidene er 07-23. Butikken har kun 8 timers vakter, og har ikke mulighet til dele opp vakter. Alle ansatte har ulike behov og interesser, og bedriften prøver så langt det lar seg gjøre å imøtekomme disse. En totalvurdering av bedriftens bemanningsbehov og ulempene med å flytte A til mer dagtid er årsaken til at forespørselen er blitt avvist. Hvis A skulle fått det slik hun ønsker, måtte de ha redusert stillingsprosenten til en annen ansatt. På dagtid jobber kun personer med en særlig rolle i bedriften, slik som

bestillingsansvar. Det lar seg ikke gjøre å flytte disse over til kveldsvakter. Arbeidsgiver har ikke mulighet til å la enkelte ansatte selv få velge tidspunkt og dager de kan jobbe på.

Arbeidstakers syn på saken

A oppfatter e-post av 06.12.2024 som et avslag på søknad om fleksibel arbeidstid. Hun har behov for fleksibel arbeidstid i en periode på 1-2 år for å sikre en stabil og fungerende hverdag for sønnen, som har særlig omsorgsbehov før og etter skoletid. Hun har utfordringer med å hente sønnen kl. 13 og 13.30 de dagene hun har ansvaret for ham.

Hun anfører videre at arbeidstidsordningen er uheldig for hennes helse. Hun har fremlagt erklæring fra lege som anbefaler at hun jobber dagtid.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

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

I denne saken er partene uenige om arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid i form av arbeidstid mellom 07.00 og 18.00 de ukene hun ikke har ansvar for barnet.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Nemnda legger til grunn at det ikke er noen uenighet om at A har rett til permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-9 på bakgrunn av innvilgede pleiepenger fra Nav. Arbeidsgiver har tilrettelagt for fri når A har behov for å pleie barnet.

Nemnda har kommet til at B har sannsynliggjort at det vil innebære vesentlig ulempe å også gi A fleksibel arbeidstid i form av arbeidstid mellom 07.00 og 18.00 de ukene hun ikke har ansvar for barnet.

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.

Formålet med bestemmelsen om rett til fleksibel arbeidstid er å gi arbeidstakere mulighet til å tilpasse arbeidstiden til sin livssituasjon og sine behov. Det stilles ingen krav til begrunnelse fra arbeidstakers side, verken etter ordlyden eller forarbeidene.

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

Nemnda viser til at A har lagt frem en kortfattet legeerklæring om at hun bør arbeide dagvakter. Nemnda tar dermed utgangspunkt i at A har et særskilt behov for fleksibel arbeidstid.

Imidlertid vil det i tjenesteytende virksomheter være forbundet med ulemper å tilpasse eksempelvis en turnus til enkelte arbeidstakers individuelle behov, jf. Ot. Prp. 49 for 2004-2005 punkt 13.8.4.

I denne saken har arbeidsgiver vist til at det vil gå utover andre arbeidstakere om de deler opp vakter slik at A kun får jobbe før klokken 18. Det er lagt vekt på at arbeidsgiver har forsøkt å tilrettelegge med tilpasning av vakter over en lengre periode. Nemnda har lagt vekt på at arbeidsgiver allerede har tilrettelagt for arbeid på dagtid de ukene A har behov for å pleie sitt barn, og finner at ytterligere tilpasninger vil være en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. A har derfor ikke rett til fleksibel arbeidstid i form av vakter mellom 07 og 18 de ukene hun ikke har omsorg for barnet.

Twisteløsningsnemnda bemerker at arbeidstaker kan ha krav på tilrettelegging av arbeidstiden i henhold til arbeidsmiljøloven § 4-6 (1), som gir arbeidstakere med redusert arbeidsevne krav på nødvendig tilrettelegging «så langt det er mulig»:

Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak e.l.

Nemnda har imidlertid ikke kompetanse til å avgjøre tvister etter denne bestemmelsen.

Twisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

4. mars 2025