



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
18. august 2022

Vår referanse
2022/118

Saksbehandler
Maria Schilvold

VEDTAK NR 77/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet skriftlig av nemndas leder.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder

Saken gjelder

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4)

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som politiførstebetjent i full stilling hos X, B, for tiden med arbeidssted ved X.

Den 11. mai 2022 søkte A om redusert arbeidstid med ca. 50 prosent i perioden 1. oktober 2022 til 1. januar 2025. Søknaden var begrunnet med velferdsmessige grunner og et behov for mer samvær med sin sønn.

Arbeidsgiver avsto søknaden i brev datert 7. juni 2022. Avslaget var begrunnet med at redusert arbeidstid som omsøkt ville være til vesentlig ulempe for virksomheten. Det ble særlig lagt vekt på at As nåværende stilling som oppdragsleder ikke var forenlig med en redusert stillingsprosent.

A ba så om en nærmere begrunnelse for avslaget fra sin arbeidsgiver. Den 15. juni 2022 mottok han et nytt brev fra arbeidsgiver, som viste til sitt brev datert 7. juni 2022 og skrev at det ikke ville bli gitt noen ytterligere begrunnelse.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved elektronisk brev datert 15. juli 2022.

Tvisteløsningsnemndas merknader

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.

Dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan lederen eller nestlederen avvise saken alene, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 annet ledd. Videre kan avgjørelse fattes etter sirkulasjon av saksdokumentene dersom møtebehandling åpenbart anses unødvendig eller volder særlige ulemper, jf. forskriftens § 5 tredje ledd. Saken er derfor behandlet skriftlig av nemndas leder.

Arbeidsgivers første skriftlige avslag er datert 7. juni 2022, men det er ikke opplyst overfor nemnda når A mottok dette. Det fremgår imidlertid av sakens dokumenter at A ba arbeidsgiver om en ytterligere begrunnelse og at han mottok et nytt brev den 15. juni 2022. A har bedt Tvisteløsningsnemnda om å legge denne datoen til grunn for det endelige avslaget og dermed som utgangspunkt for fristberegningen.

Nemndas leder har imidlertid kommet til at det er avslaget datert 7. juni 2022 som må legges til grunn som avslagstidspunkt og utgangspunkt for fristberegningen, da arbeidsgiver der uttalte klart at kravet ble avslått og det ikke ble åpnet for klagebehandling eller annen fornyet diskusjon av saken. Nemndas leder kan heller ikke se at etterfølgende korrespondanse mellom partene kan ha fristavbrytende virkning. Vurderingen er i samsvar med nemndas faste praksis, se blant annet vedtak 93/21, 15/21 og 09/21.

Som nevnt, fremgår det ikke av sakens dokumenter når A mottok avslaget datert 7. juni 2022, men det er klart at han i alle fall mottok dette senest 15. juni 2022. Fristen for å

fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed senest den 13. juli 2022. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved elektronisk brev datert 15. juli 2022, og saken anses dermed ikke som rettidig innbrakt.

Nemndas leder har etter dette kommet til at saken må avvises.

Konklusjon

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

18. august 2022

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.