



Vedtaksdato
4. september 2020

Vår referanse
2020/80

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

VEDTAK NR 122/20 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)

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som assisterende borer i stilling på 100 prosent hos B. Han jobber «offshore» i en rotasjon med 2 uker jobb og 4 uker fri.

Den 16. april 2020 søkte A om redusert stilling på 50 prosent, med virkning fra 16. april 2020 til 28. juli 2022. Begrunnelsen var at han har omsorg for tre barn under 10 år.

Den 16. april 2020 avsto arbeidsgiver søknaden om redusert arbeidstid.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 16. april 2020.

Den 27. april søkte arbeidstaker om utdanningspermisjon. Søknaden ble avslått. Den 21. juni 2020 oversendte A e-post korrespondanse mellom han og arbeidsgiver vedrørende søknaden om utdanningspermisjon. Den 1. juli 2020 bekreftet han at han ønsket at nemda også skulle vurdere avslaget på søknaden om utdanningspermisjon.

Arbeidstaker sa opp sin stilling den 30. april, og hadde to eller tre måneders oppsigelsestid.

Arbeidstakers anførsler

Arbeidstaker anfører at han har rett til redusert arbeidstid av velferdsmessige grunner, da han ønsker å bruke mer tid sammen med sine tre barn under 10 år. Da han fikk avslag på søknaden om redusert stilling, søkte han om ulønnet utdanningspermisjon i tre år.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver anfører at redusert arbeidstid eller utdanningspermisjon vil medføre vesentlig ulempe for bedriften. Innvilgelse av redusert arbeidstid etter den omsøkte turnus vil medføre at en annen ansatt måtte jobbe mer.

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 (1).

Dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan tvisteløsningsnemndas leder eller nestleder avvise saken alene, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 (2). Videre kan avgjørelse fattes etter sirkulasjon av saksdokumentene dersom møtebehandling åpenbart anses unødvendig eller volder særlige ulemper, jf. forskriftens § 5 (3). Saken er derfor behandlet skriftlig av nemndas leder.

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er det kun «tvister» som nevnt i § 14-3 som kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda for avgjørelse. Nemnda har i tidligere saker lagt til grunn at det bare foreligger en tvist i bestemmelsens forstand der arbeidstaker har et reelt behov for å få avgjort saken. Kravet til et reelt behov for avgjørelse må etter nemndas oppfatning anses som et generelt vilkår og må også gjelde i denne saken. Ved vurderingen av om det foreligger et reelt behov, har nemnda tatt utgangspunkt i en analogisk anvendelse av tvisteloven § 1-3, som angir at dette må avgjøres ut fra en samlet vurdering av kravets aktualitet og partenes tilknytning til det.

Det er opplyst at A sa opp sin stilling den 30. april, med fratreden senest 31. juli 2020. Nemndas leder legger derved til grunn at arbeidstaker har sluttet i sin stilling, og det vil ikke være aktuelt å gjennomføre verken redusert arbeidstid eller utdanningspermisjon.

På denne bakgrunn kan ikke nemndas leder se at det foreligger et reelt behov for en rettslig avklaring. Nemndas leder har etter dette kommet til at saken må avvises.

Konklusjon

Saken avvises.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

4. september 2020

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 (2). 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 (3).

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 (4).