



Vedtaksdato
3. september 2020

Vår referanse
2020/108

Saksbehandlar
Mona Ekelund

VEDTAK NR 119/20 I TVISTELØYSINGSNEMNDA

Saka blei behandla skriftleg av nemndsleiar Anne Marie Due.

Saka gjeld

Tvist om rett til fritak frå nattarbeid etter arbeidsmiljølova § 10-2 (2)

Arbeidstakar

A

Arbeidsgivar

B kommune i X

Nemnda vedtok:

Saksforhold

A er tilsett som hjelpepleiar i stilling på 100 prosent i B kommune, med arbeidsstad for tida Bu- og habiliteringsavdelinga, Z.

A er 62 år og har av helsemessige årsaker hatt tilrettelegging i 13 år i form av todelt turnus i staden for tredelt, slik at ho ikkje har hatt nattevakter. A blei gjort kjend med at arbeidsgivar ville avslutte tilrettelegginga og leverte i desember 2019 ny legeerklæring som bekreftar at ho ikkje kan gå nattevakter. Den 20. januar 2020 gjennomførte arbeidsgivar og arbeidstakar eit møte om tilrettelegginga i samband med oppstart av ny turnus frå 16. mars 2020.

A er p.t. sjukemeldt i den delen av stillinga som utgjør nattevaktene, 35 prosent.

I e-post av 20. mai 2020 kalla arbeidsgivar inn til nytt møte som blei gjennomført 25. mai 2020. Tema for møtet var sjukemeldinga og den ny turnusen.

Arbeidstakar fremma saka for Tvisteløysingsnemnda ved e-post av 9. juni 2020.

Nemnda har fått desse dokumenta frå arbeidstakaren:

- e-post av 9. juni 2020 med vedlegg
- brev av 1. juli 2020 med vedlegg

Nemnda har fått desse dokumenta frå arbeidsgivaren:

- brev av 29. juni 2020 med vedlegg
- brev av 21. august 2020

Utsegner frå arbeidstakar

A hevdar i hovudsak at ho har rett til fritak frå nattevakter av helsemessige årsaker. Referatet frå møtet 20. januar 2020 blei ikkje oppfatta som eit avslag på at tilrettelegginga kunne halde fram. Arbeidstakar var ikkje einig i punktet i referatet der dette går fram. Avslag på tilrettelegginga blei gitt i referat av 25. mai 2020 og tvisten er derfor fremma innan fristen.

Tilrettelegginga har vore mogleg i 13 år og må kunne halde fram utan vesentleg ulempe for verksemda. Av omsyn til helse og alder er det ikkje mogleg å arbeidde natt. Ho har ikkje motteke tilbod om omplassering og vil halde fram i stillinga til ho er 67 år.

Utsegner frå arbeidsgivar

B kommune hevdar i hovudsak at avslag på å halde fram med tilrettelegging kom tydeleg fram i referat av 20. januar 2020, og på nytt i referat av 25. mai 2020. Møtet 25. mai 2020 blei halden fordi arbeidstakar var ueinig i at tilrettelegginga ikkje kunne halde fram. Arbeidsgivar har

presentert moglegheit for omplassering i deler av stillingsprosenten sin , men har gitt uttrykk for at dette ikkje er aktuelt.

Tilrettelegging skal vere i ei avgrensa periode. Å halde fram med tilrettelegginga med ei avgrensa turnus utgjer ei vesentleg ulempe for verksemda. Det har vært mye tilrettelegging som har gitt ei meirbelastning på andre kollegaer over tid og gjort det problematisk for arbeidsgivar å få turnusen til å gå opp.

Det er tilsett 3 miljøterapeutar og 7 miljøarbeidarar og i tillegg nokre vakansar. Det er ikkje behov for miljøterapeutar på natt, men ein av dei har uttrykt ønske om nattevakter. Berre ein av miljøarbeidarane går nattevakter pr. nå, og arbeidsgivar klarar ikkje dekke behova til drifta dersom tilrettelegginga skal halda fram.

Merknader frå Tvisteløysingsnemnda

Fristen for å bringe saka inn for Tvisteløysingsnemnda er fire veker etter at skriftleg avslag frå arbeidsgivaren er komme fram til arbeidstakaren, jf. arbeidsmiljølova § 17-2 a (1).

Leiaren eller nestleiaren i Tvisteløysingsnemnda kan avvisa saka aleine dersom det er openbert at vilkåra for realitetsbehandling ikkje er oppfylte, jf. forskrift om tvisteløysingsnemnd etter arbeidsmiljølova § 5 (2). Nemnda kan avgjere saka etter å ha sendt rundt saksdokumenta, dersom det er openbert unødvendig eller valdar særlege ulemper å behandle saka i eit møte, jf. § 5 (3) i forskrifta. Saka er derfor behandla skriftleg av nemndsleiaren.

Nemndsleiaren legg til grunn at referatet frå møtet 20. januar 2020 er eit avslag på å halde fram med tilrettelegginga. Det går der klart fram at fritak frå nattevakter i 100 prosent stilling ikkje lenger er mogleg.

Saka blei fremma for Tvisteløysingsnemnda ved e-post av 9. juni 2020. For å vere fremma innan fristen må avslaget tidlegast ha kome fram til arbeidstakar 12. mai 2020. At tilrettelegging igjen var tema i møtet den 25. mai 2020 kan etter nemndas leiars oppfatning ikkje ha fristavbrytande verknad. Nemnda viser til partanes opplysningar om at dette møtet kom i stand fordi arbeidstakar ikkje var samd i konklusjonen i møtet 20. januar 2020.

Det er opplyst at referat av 20. januar blei redigert i møtet og deretter sendt ut. På bakgrunn av sakas opplysningar og dokument legg nemndsleiaren til grunn at dette avslaget mest sannsynleg kom fram til arbeidstakaren i januar 2020, eller seinast i februar 2020. Fristen for å fremme saka for Tvisteløysingsnemnda var dermed gått ut fleire månader før tvisten blei reist. Saka er derfor fremma for seint.

Nemndsleiaren har etter dette komme til at saka må avvisast.

Konklusjon

Saka er lagd fram for seint og blir såleis avvist.

Twisteløysingsnemnda

Anne Marie Due
Leiar

3. september 2020

Til orientering:

Twistar som nemnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringast inn for domstolane etter at avgjerda frå Twisteløysingsnemnda er klar, jf. arbeidsmiljølova § 17-2 (2). Konklusjonen frå nemnda står ved lag mens saka er til behandling i domstolane. Dersom dette vil verke urimeleg, kan retten etter krav frå ein av partane fastsette ei anna, mellombels ordning.

Fristen for å bringe tvisten inn for domstolane er åtte veker frå det tidspunktet parten blei underretta om avgjerda til nemnda, jf. arbeidsmiljølova § 17-2 (3).

Blir det ikkje reist søksmål innan fristen, har vedtaket verknad som ein rettskraftig dom, og det kan fullbyrdast etter reglane som gjeld for dommar, jf. arbeidsmiljølova § 17-2 (4).