

VEDTAK NR 50/15 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte 17. september 2015.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due (vara for Henning Harborg), leder
Silje H. Solberg, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Saken gjelder

Twist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt i 100 prosent stilling som familieterapeut hos B. A har vært syk siden mai 2013, hun lider av postviralt stressyndrom. A har hatt en opptrappingsplan hvor hun skulle opp i 100 prosent stilling etter 31. juli 2015.

A søkte 27. april 2015 om redusert arbeidstid fra 100 prosent til 60 prosent i perioden 1. mai 2015 til 31. desember 2015 av helsemessige grunner. Hun fikk avslag 19. mai 2015. Fellesorganisasjonen har påpekt at avslaget ikke tok direkte stilling til arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd og ba om nytt svar på søknaden. Nytt svar med begrunnelse kom 6. juli 2015, hvor A ble innvilget ulønnet permisjon i 40 prosent av stillingen frem til 1. september 2015.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 30. juli 2015 fra Fellesorganisasjonen.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 30. juli 2015 med vedlegg
- brev av 27. august med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 26. august 2015 med vedlegg
- brev av 27. august 2015

Arbeidstakers anførsler

A mener hun har rett til redusert arbeidstid. Hun lider av postviralt stressyndrom og er avhengig av en moderat opptrapping, men vil ifølge legespesialist bli helt frisk på sikt. A anfører at arbeidsgiver først avslo søknad om permisjon den 19. mai 2015 og at søknad om redusert arbeidstid ble avslått 6. juli 2015. Hun anfører at saken er fremsatt rettidig.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører at det var utfordrende å innvilge søknad om forlenget redusert arbeidstid ut i fra en helhetlig vurdering og driftsmessige hensyn. De anser det som uklart om A vil kunne klare å returnere til stillingen. Videre anfører de at søknad om redusert arbeidstid ble avslått 19. mai 2015 og at brev av 6. juli 2015 ikke endrer tidspunktet for avslaget.

Tvisteløsningsnemndas merknader

I tråd med nemndas langvarige praksis kan avvisningsspørsmålet avgjøres av de tre faste medlemmene uten at bransjemedlemmer deltar ved avgjørelsen.

Frist for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgiver avslo krav fra arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 (3). Arbeidsgiver anfører at de avslo søknaden 19. mai 2015, og at brev av 6. juli 2015 ikke endrer tidspunktet for avslaget. Arbeidstaker anfører at avslaget av 19. mai 2015 ikke gjaldt søknad om redusert arbeidstid og at avslaget ble gitt ved brev av 6. juli 2015. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 30. juli 2015.

Nemnda legger til grunn at arbeidstaker ble klar over at søknad om redusert arbeidstid ble avslått ved brev av 19. mai 2015, ettersom det i brevet henvises til søknaden om redusert arbeidstid og det konkluderes med at søknaden er avslått. Fristen utløp dermed den 16. juni 2015 og saken er således ikke rettidig innbrakt. Nemnda anser dermed ikke brev av 6. juli 2015 som et avslag på søknaden, men heller en nærmere presisering av begrunnelsen for avslaget.

Nemndas tre faste medlemmer har etter dette kommet til at saken må avvises.

Konklusjon

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

Oslo, 18.09.2015

Til orientering:

Tvist om rett til redusert arbeidstid 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).