

VEDTAK NR 92/09 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag den 24. november 2009 i Arbeidstilsynets lokaler, Lillestrøm.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Haakon Skaug, LO
Tor Brustad (vara), NHO

Saken gjelder

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt i stilling på 100 prosent ved B.

Fra august 2007 til 18. august 2009 arbeidet A i redusert stilling for å ivareta omsorgen for sine tre barn. Stillingsreduksjonen ble tatt ut slik at han hadde fri i skolens ferier og fridager. A søkte 16. mars 2009 om fortsatt redusert arbeidstid (permisjon) med 11 prosent med uttak i alle skolens ferier og fridager.

Det fremgår av sakens dokumenter at leder ved kontoret i X anbefalte at søknaden ble innvilget.

B ved organisasjon og personalavdelingen har i brev av 25. august 2009 avslått søknaden om redusert arbeidstid på 11 prosent gjennomført slik at arbeidstaker får fri i alle skolens ferier og fridager. Det følger videre av brevet at redusert arbeidstid på 10 prosent innvilges og at reduksjonen kan tas ut etter nærmere avtale med arbeidsgiver. Brevet er adressert til B i X og ble postregistrert der 27. august 2009. B i X har opplyst at A ble forevist brevet da det ankom kontoret. Han skal senere ha blitt gitt kopi av brevet fra sin leder 2. september 2009.

Det ble holdt drøftingsmøte mellom arbeidsgiver og regionalt tillitsvalgt 25. september 2009.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda av FO Y ved brev av 22. oktober 2009.

Tvistløsningsnemndas merknader

Nemnda finner at avvisningsspørsmålet kan avgjøres av de tre faste medlemmene alene, uten at bransjemedlemmer i henhold til forskriften § 1 nr 5 deltar ved avgjørelsen. Det vises til at formålet med bransjemedlemmenes deltakelse i nemnda er å bidra med bransjekunnskap ved avgjørelsen av sakenes materielle spørsmål. Det er imidlertid mindre grunn til at bransjemedlemmer skal delta i avgjørelsen av prosessuelle spørsmål som ikke krever bransjekunnskap. Etter nemndas vurdering tilsier derfor formålsbetraktninger at de tre faste nemndsmedlemmene alene kan fatte vedtak i saken.

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om rett til redusert arbeidstid kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 første ledd og § 10-13. Frist for å bringe saken inn for nemnda er fire uker etter at arbeidsgiver avslo krav fra arbeidstaker, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd.

Nemnda bemerker at arbeidsgiver har innvilget redusert arbeidstid, men med 10 prosent mot de 11 prosent A søkte om. Arbeidsgiver har avslått at A skal ha et krav på å avvikle uttak av redusert arbeidstid i alle skolens ferier og fridager, og viser til at redusert arbeidstid kan tas ut etter nærmere avtale med arbeidsgiver. Hvorvidt det er inngått en slik avtale mellom partene og om denne samsvarer med As ønske om avvikling i skolens ferier og fridager, er ikke opplyst for nemnda. Nemnda legger til grunn at B's brev av 25. august 2009 må anses som et avslag på As søknad og at fireukersfristen for å fremme sak for nemnda ble utløst da A ble gjort kjent med vedtaket, hvilket han iallfall ble 2. september 2009 og kanskje enda tidligere.

Brevet fra arbeidsgiver var utformet som et endelig vedtak, og nemnda kan ikke se at de etterfølgende forhandlingene mellom partene utløste ny frist. Saken ble derfor fremmet etter utløpet av fireukersfristen og må avvises som for sent fremsatt.

Konklusjon

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 25.11.2009

Til orientering:

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 andre 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.