



Vedtaksdato
1. november 2021

Vår referanse
2021/173

Saksbehandlar
Nina N. Hermansen

VEDTAK NR 133/21 I TVISTELØYSINGSNEMNDA

Saka blei behandla skriftleg av nemndsleiar Anne Marie Due.

Saka gjeld

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

Arbeidstakar

A

Arbeidsgivar

B

Nemnda vedtok:

Saksforhold

A er tilsett som bussjåfør i stilling på 100 prosent hos B, stasjon X.

B avdeling Z driv med anbudsruetekøyring med buss for Skysst mellom kommunane V, N, M, S og D. Hovudkontoret er i F, kor dei fleste tilsette har sin frammøtestad. I tillegg er det stasjoneringar på G, X, H, J, K, L, samt nokre i S kommune. Det er om lag 103 fast tilsette sjåførar, i tillegg til fleire tilkallingshjelpar/timesjåførar (X-res). Dei fleste køyrer fast turnus i 100 prosent stilling, men ein del er fast tilsett utan skift (FAUS). Dei køyrer turnus for sjåførar som ikkje er på arbeid.

A er 62 år og har fått innvilga pensjon og AFP frå september 2021. På grunn av helseutfordringar søkte han den 28. mai 2021 om redusert arbeidstid med 15-20 prosent. Redusert arbeidstid må vare til han går av med pensjon om 3-5 år, eller når helsa tilseier det.

A foreslo å dele ein turnus med ein kollega slik at han fekk 85 prosent og kollegaen 15 prosent.

Arbeidsgivaren avsto søknaden i e-post av 7. juni 2021. Avslaget blei grunngitt med at kollegaen ikkje lengre var interessert i ei slik deling som A foreslo.

A meiner han har krav på redusert stilling etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd, og bad om ei ny vurdering den 11. juni 2021. A er villig til å drøfte andre løysingar.

Arbeidsgivar så på saka på nytt og avsto søknaden i e-post av 29. juni 2021. Avslaget blei grunngitt med at redusert arbeidstid som ynskja vil bli svært dyrt for bedrifta og vil medføre ulempe for verksemda.

Etter ein dialog så arbeidsgivar på saka igjen og avsto søknaden i e-post av 16. juli 2021. Konklusjonen var som før, at dei ikkje kunne gi fast redusert arbeidstid på ein turnus på X som i utgangspunktet er 100 prosent. Det vil medføre vesentleg ulempe for verksemda.

Arbeidstakar fremma saka for Tvisteløysingsnemnda ved brev datert 28. juli 2021, poststempla 30. juli 2021. Overfor nemnda har begge partar fått høve til å komme med utfyllande merknader i saka.

Nemnda har fått desse dokumenta frå arbeidstakaren:

- brev datert 28. juli 2021
- e-post av 4. august 2021
- e-post av 10. august 2021
- brev datert 23. august 2021
- e-post av 26. august 2021
- brev datert 21. september 2021
- brev datert 19. oktober 2021

Nemnda har fått desse dokumenta frå arbeidsgivaren:

- brev datert 23. august 2021
- brev datert 10. september 2021

Utsegner frå arbeidstakar

A gjer gjeldande at han har rett til redusert arbeidstid, og hevdar i hovudsak at det er mogleg å tilsette sjåførar som bur nærare X stasjon.

Utsegner frå arbeidsgivar

B gjer gjeldande at A ikkje har rett til redusert arbeidstid, og hevdar i hovudsak at redusert arbeidstid som han ynskjer vil bli for dyrt for verksemda og medfører ei vesentleg ulempe for denne. A har fått tilbod om FAUS-turnus X/J på 80 prosent med køyring 4 dagar i veka og fri laurdag og søndag, samt annakvar tysdag og torsdag. Dette har A takka nei til.

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 første ledd.

Leiaren i Tvisteløysingsnemnda kan avvise saka aleine dersom det er openbert at vilkåra for realitetsbehandling ikkje er oppfylte, jf. forskrift om tvisteløysingsnemnd etter arbeidsmiljølova § 5 andre ledd. 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 tredje ledd i forskrifta. Saka er derfor behandla skriftleg av nemndas leiar.

Fyste avslaget frå arbeidsgivar blei sendt per e-post av 7. juni 2021. Deretter bad A om ei ny vurdering og arbeidsgivar kom med eit nytt avslag i e-post av 29. juni 2021. Dialogen mellom partane fortsette og arbeidsgivar kom med enda eit avslag i e-post av 16. juli 2021, kor dei viste til tidlegare svar. Nemndas leiar legg til grunn at avslaget kom fram til arbeidstakaren 7. juni 2021. Fristen for å fremme saka for Tvisteløysingsnemnda gjekk dermed ut 5. juli 2021. Saka blei fremma for Tvisteløysingsnemnda ved brev datert 28. juli 2021, poststempla 30. juli 2021. Saka er derfor fremma for seint.

Nemndas leiar har etter dette komme til at saka må avvistas.

Konklusjon

Saka avvistas.

Tvisteløysingsnemnda

Anne Marie Due
Leiar

1. november 2021

Til orientering:

Tvistar som nemnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringast inn for domstolane etter at avgjerda frå Tvisteløysingsnemnda er klar, jf. arbeidsmiljølova § 17-2 andre ledd. 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 tredje ledd.

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 fjerde ledd.