



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
11.01.2019

Vår referanse
2018/49788

Saksbehandler
Mona Ekelund

VEDTAK NR 06/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet av tvisteløsningsnemndas leder, Anne Marie Due.

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 ansatt som konsulent i stilling på 100 prosent ved C, avdeling barne- og ungdomshabilitering. Hun har barn på 6 og 8 år. Siden september 2015 har hun arbeidet 80 prosent med arbeidstid kl. 08.00-14.00.

Den 31. mai 2018 søkte hun om å fortsette å arbeide 80 prosent med daglig arbeidstid kl. 08.00-14.00.

I møte 20. september 2018 opplyste arbeidsgiver at de ikke kunne imøtekomme kravet for så vidt gjaldt redusert arbeidstid på torsdager og fredager. Det ble vist til liten og sårbar personalgruppe, samt behov for at det alltid var to ansatte i administrasjonen. Referatet fra møtet ble sendt arbeidstaker på e-post av 21. september 2018. Hun svarte i e-post av 27. september og arbeidsgiver fastholdt avgjørelsen i e-post av 3. oktober.

Arbeidstaker klaget på avgjørelsen i e-post av 4. oktober 2018 og gjentok at hun ikke kunne se at det var noen vesentlig ulempe for arbeidsgiver å innvilge hennes søknad. Hun sendte deretter ny klage i e-post av 8. oktober 2018. I brev datert 19. oktober 2018 avviste C klagen og fastholdt at hennes søknad bare kunne imøtekommes delvis.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 12. november 2018. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 12. november 2018 med vedlegg
- e-post av 5. desember 2018 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 18. desember 2018 med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A anfører at hun har rett til redusert arbeidstid, med en arbeidstid fra kl. 08.00-14.00 hver dag. Videre anfører hun i det vesentligste at:

Saken er rettidig innbrakt da endelig avslag først forelå i brev datert 19. oktober 2018. Arbeidsgiver har ikke problematisert den omsøkte arbeidstiden de tre foregående årene og det har ikke skjedd vesentlige endringer som begrunner at det nå er vesentlig ulemper knyttet til dette. Det er allerede to andre ansatte tilstede til kl. 15.30 også på torsdag og fredag. De øvrige kontoransatte opplever ikke arbeidstiden hennes som problematisk.

Arbeidsgivers anførsler

C anfører i det vesentligste:

Arbeidstidsreduksjonen kan ikke gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver. På grunn av bemanningssituasjonen i avdelingen må A være på jobb i tidsrom der andre ansatte ikke er tilstede på grunn av sykemelding/fri. På bakgrunn av risikoanalyse er det iverksatt sikringstiltak som innebærer at to medarbeidere skal være tilstede i resepsjonen til siste pasient har gått og dørene er låst. Personalgruppen er liten og sårbar. En ansatt har fast fravær fredag og en annen hver torsdag.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av Tvisteløsningsnemnda. Frist for å bringe saken inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag har kommet frem til arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 4 (1).

Dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan tvisteløsningsnemndas leder eller en av nestlederne alene avvise saken, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 (2). Saken er derfor behandlet av nemndas leder.

Slik saken er opplyst legger nemndas leder til grunn at referatet fra møte 20. september 2018 ble sendt til arbeidstaker på e-post av 21. september 2018. Referatet innebærer et endelig skriftlig avslag. Det fremkommer av referatet at arbeidsgiver klart ga uttrykk for at kravet ble avslått, og det ble ikke åpnet for klagebehandling eller annen fornyet diskusjon av saken. Under enhver omstendighet mottok arbeidstaker et skriftlig avslag ved arbeidsgivers e-post av 3. oktober 2018. Nemndas leder kan dermed ikke se at arbeidstakers etterfølgende klager av henholdsvis 4. oktober og 8. oktober kan ha fristavbrytende virkning.

Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed senest 31. oktober 2018. Arbeidstaker brakte saken inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 12. november 2018.

Nemndas leder har etter dette kommet til at saken ikke er rettidig innbrakt og må avvises.

Konklusjon

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

11.01.2019

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).