



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
26. juni 2019

Vår referanse
2019/20253

Saksbehandler
Mona Ekelund

VEDTAK NR 96/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet av tvisteløsningsnemndas leder, Anne Marie Due

Saken gjelder

Tvist om redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4)

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som adjunkt i stilling på 100 prosent ved V ungdomsskole. Hun har tre barn født i 2005, 2008 og 2011. Ektemannen er ukependler.

I januar 2019 søkte A om redusert arbeidstid skoleåret 2019/2020. Kommunen avslo søknaden den 21. februar 2019. Avslaget ble begrunnet med at det følger av kommunens permisjonsreglement at slik permisjon som hovedregel ikke vil bli innvilget etter at barnet har fullført 2. klasse. Den 8. mars 2019 søkte arbeidstaker om dispensasjon fra permisjonsreglementet. Arbeidsgiver avslo søknaden 27. mars 2019.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 11. april 2019.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 11. april 2019, med vedlegg
- e-post av 26. april 2019

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 7. mai 2019
- e-post av 20. mai 2019

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Hun har jobbet redusert siden 2006/2007 uten at det har vært problematisk for arbeidsgiver. Hun er alene om omsorgen i hverdagen og ønsker mer tid til barna.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører i det vesentligste:

Fortsatt midlertidig reduksjon av arbeidstiden medfører en vesentlig ulempe for virksomheten. A er eneste utdannede faglærer i mat og helse og det har vist seg vanskelig å skaffe kvalifisert vikar. Stadig skifte av vikarer gir uforutsigbarhet og dårlig kontinuitet og går utover kvaliteten på undervisningen.

Tvisteløsningsnemndas merknader

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.

Frist for å bringe saken inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 a (1).

Slik saken er opplyst legger nemndas leder til grunn at arbeidsgivers brev datert 21. februar 2019 er å anse som et endelig avslag fra arbeidsgiver på søknaden om redusert arbeidstid. Arbeidsgiver uttalte der klart at kravet ble avslått, og det ble ikke åpnet for klagebehandling eller annen fornyet diskusjon av saken. Arbeidstaker har opplyst at hun mottok avslaget i sin digitale postkasse 21. februar 2019. Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed 21. mars 2019. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 11. april 2019. Saken anses dermed ikke som rettidig innbrakt.

Nemndas leder har etter dette kommet til at saken må avvises.

Nemndas leder vil bemerke at B kommune bør foreta en vurdering av permisjonsreglementets punkt 5.7 i forhold til arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

Konklusjon

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

26. juni 2019

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a 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).

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (4).