



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
15. august 2019

Vår referanse
2019/25303

Saksbehandler
Mona Ekelund

VEDTAK NR 100/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet av tvisteløsningsnemndas leder, Anne Marie Due.

Saken gjelder

Tvist om tilrettelegging av arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 4-6

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B AS

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som butikkmedarbeider i stilling på 100 prosent hos B AS, kasseavdelingen. B har 31 ansatte hvorav 27 er butikkmedarbeidere. Åpningstiden er kl. 07.00-23.00 mandag til fredag, og kl. 07.00-21.00 lørdag.

As arbeidstid er kl. 15.00-23.00 onsdager og hver sjette fredag, ellers kl. 07.00-15.00 hverdager. Hun har fri hver sjette tirsdag. Hver sjette lørdag arbeider hun vekselvis kl. 08.00-16.00 og kl. 13.00-21.00. Hun er for tiden 50 prosent gradert sykemeldt og jobber kun dagvakter.

I e-post av 21. februar 2019 søkte A om tilrettelegging av arbeidstid grunnet hennes arbeidsevne/sykemeldingsgrad. Hun har alvorlig nyresvikt og er til utredning for transplantasjon. A søkte om å jobbe dagtid på onsdager og hver sjette fredag for å kunne arbeide 100 prosent til tross for helseproblemene.

I brev og e-post datert 28. februar 2019 svarte arbeidsgiver at en slik ordning ikke var mulig og skisserte hvilke tilretteleggingstiltak virksomheten kunne tilby.

I brev datert 3. april 2019 fremmet Handel og kontor kravet på nytt under henvisning til arbeidsmiljøloven § 4-6. I tillegg ble det søkt om tilrettelegging av arbeidstiden ved at arbeidstaker arbeidet fra kl. 07.00 -15.00 i stedet for kl. 13.00-21.00 hver tolvte lørdag.

Arbeidsgiver avsto kravet i brev datert 10. april 2019. Brevet ble sendt på e-post til Handel og kontor samme dag.

Det ble avholdt drøftingsmøte mellom partene 26. april 2019.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 23. mai 2019.

Den 4. juni 2019 ble det avholdt dialogmøte med arbeidsgiver, lege og NAV. Nytt dialogmøte er planlagt i september/oktober 2019.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 23. mai 2019 med vedlegg
- brev datert 13. juni 2019 med vedlegg
- brev datert 2. august 2019

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 19. juni 2019 med vedlegg
- brev datert 30. juli 2019

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun har rett til å få arbeidstiden tilrettelagt som omsøkt på grunn av helseproblemer og viser til arbeidsmiljøloven § 4-6.

Referat fra drøftingsmøte datert 26. april 2019 er å anse som arbeidsgivers endelige skriftlige avslag og tvisten er dermed fremmet rettidig.

Arbeidsgivers anførsler

B AS anfører i det vesentligste at saken må avvises, da kravet er fremsatt for sent. Arbeidsgivers endelige avslag forelå 28. februar 2019. Subsidiært anføres at den omsøkte tilretteleggingen faller utenfor anvendelsesområdet til arbeidsmiljøloven § 10-2 (3). Atter subsidiært anføres at fleksibel arbeidstid ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

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.

I henhold til arbeidsmiljøloven § 17-2 første ledd har Tvisteløsningsnemnda kompetanse til å avgjøre tvist som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a. Videre følger det av arbeidsmiljøloven § 10-13 at Tvisteløsningsnemnda avgjør tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om anvendelsen av bestemmelsene i § 10-2 andre, tredje og fjerde ledd og § 10-6 tiende ledd. Arbeidstaker har fremsatt krav om «tilrettelegging av arbeidstiden» i henhold til arbeidsmiljøloven § 4-6, jf arbeidstakers søknader av 21. februar og 3. april 2019. Tvisteløsningsnemnda har ikke kompetanse til å avgjøre tvister på grunnlag av denne bestemmelsen.

Nemndas leder har etter dette kommet til at saken må avvises. Det er derved ikke nødvendig å ta stilling til om saken er fremsatt for sent.

Konklusjon

Saken avvises

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

15. august 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).