



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
18. desember 2019

Vår referanse
2019/26547

Saksbehandler
Maria Schilvold

VEDTAK NR. 181/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet av Tvisteløsningsnemndas leder, Anne Marie Due

Saken gjelder

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som helikopterflyger/captain i full stilling i B med base i X. Han jobber en 7-7-turnus, som vil si at han jobber en uke og deretter har fri en uke.

Den 14. juni 2019 søkte A via e-post til arbeidsgiver om redusert arbeidstid grunnet omsorg for barn under 10 år. Han ønsket den reduserte arbeidstiden gjennomført ved at han jobbet en 11-17-turnus, som vil si at man jobber i 11 dager og deretter har fri i 17 dager. Den 9. juli 2019 skrev arbeidsgiver i en e-post til A at de kunne tilby ham redusert arbeidstid i form av en 5-9-turnus, og ba om en tilbakemelding. Etter å ha diskutert mulighetene på telefonen, mottok A samme dag endelig avslag på søknaden om redusert arbeidstid med en 11-17-turnus i en ny e-post fra arbeidsgiver. Av e-posten fremkommer:

«Hi again.

After talking to you on phone I have made another evaluation of the situation in X, but are sorry to inform you that a reduced roster need to be a 5-9 roster and not a 11-17 roster. This is due to operational requirements and the fact that you reduce from a 7-7 roster and a reduced 7-7 roster is 5-9.»

A henviste deretter saken videre til sin fagforening, B Flygerforening, for videre forhandlinger. Den 9. september 2019 sendte fagforeningen en e-post til A, hvor det fremkommer:

«Hej A

I have no better news for you sorry to say, than last time we spoke.»

Saken ble deretter brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 1. oktober 2019.

Tvisteløsningsnemndas merknader

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).

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 den andre e-posten fra arbeidsgiver av 9. juli 2019 er å anse som et endelig avslag, da det i e-posten ikke åpnes for klagebehandling eller fornyet diskusjon av saken som følge av klage. Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed 6. august 2019. Saken ble fremmet for

Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 1. oktober 2019, og anses dermed ikke som rettidig innbrakt.

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

Konklusjon

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

18. desember 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 tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, 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).