



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
06.12.2024

**Møtedato**  
06.12.2024

**Vår referanse**  
2024/235

**Saksbehandler**  
Håvard Kaasen

## SAK NR 120/24 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet skriftlig av nemndas leder, Anne Marie Due.

### Sakens tema

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

### Arbeidstaker

A

### Arbeidsgiver

B

### Vedtak

Saken avvises.

## **Sakens bakgrunn**

A er ansatt som butikkleder i 100 prosent stilling hos B, som selger bunader. A søkte 24. september 2024 om redusert arbeidstid fra 7. oktober 2024 og frem til sommerferien 2025. Den omsøkte reduksjonen er foreslått gjennomført ved at A hver dag har oppstart kl. 08.45 og arbeidsslutt kl. 15.15 eller kl. 16.15.

Den 30. september holdt selskapets styre et internt møte angående søknaden, og det kom da til at søknaden skulle avslås.

Den 4. oktober møtte A, tillitsvalgt i selskapet og daglig leder i et møte angående søknaden. Det går frem av møtets referat at søknaden ble avslått muntlig i møtet.

Samme dag, etter møtet, sendte daglig leder følgende tekstmelding til arbeidstaker:

*Det ble veldig dumt dette, men jeg/styret blir nødt til å ta vanskelige valg, og jeg kan love deg at dette ikke var et lett valg å ta. Men bedriften trenger en butikkleder som kan være mer tilgjengelig enn det du har anledning til.*

*Vil bare opplyse deg om at jeg kommer til å legge ut stillingsannonse også på butikkleder, når jeg likevel må legge ut stillingsannonse til systuen. Mulig det blir i helgen, ellers blir det neste uke. Dette fordi du har gitt beskjed om at du ikke kan jobbe 100%, mens bedriften trenger en som kan jobbe 100%. Hilsen B.*

A svarte på tekstmeldingen med et skjermbilde fra nemndene.no, hvor det stod «Unntak som er vesentlig ulempe for virksomheten», med en nærmere beskrivelse. I tillegg skrev A følgende tekstmelding:

*Vi er ikke ferdig med dette, men jeg tar det gjennom tillitsvalgt og Handel og Kontor. Det å måtte sette inn en vikar i de resterende % eller å måtte omfordele arbeidsoppgaver er ikke god nok grunn til å gi meg avslag på søknaden.*

Den 10. oktober mottok A det skriftlige referatet fra møtet på e-post.

## **Sakens dokumenter**

A sendte saken til nemnda ved brev av 6. november 2024.

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 6.11.2024
- brev av 18.11.2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 27.11.2024

**Arbeidsgivers syn på saken**

Arbeidsgiver hevder saken er brakt inn for nemnda etter utløpet av fristen i arbeidsmiljøloven § 17-2 a, og at kravet medfører vesentlige ulemper for selskapet.

**Arbeidstakers syn på saken**

Arbeidstaker hevder saken er brakt inn rettidig, og i det vesentligste at hun har rett på redusert arbeidstid.

**Lovgrunnlag**

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

Frist for å bringe sak inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 a første ledd.

**Nemndleders begrunnelse**

Nemndas leder har kommet til at saken må avvises fordi den er brakt inn for sent.

Arbeidsgiver sendte skriftlig avslag på tekstmelding til arbeidstaker den 4. oktober. Et skriftlig avslag kan gis i tekstmelding, sml. for eksempel vedtak 114/18, og det fremgår tydelig av tekstmeldingen at bedriften ikke aksepterer en lavere stillingsprosent enn 100 prosent. Fristen for å fremme saken utløp da 1. november 2024. Arbeidstaker sendte saken til Tvisteløsningsnemnda 6. november. Saken ble dermed brakt inn for sent til nemnda.

**Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder  
6. desember 2024